

**Rapport**

# **Égalité des droits**

**entre les femmes et les hommes**

**Bilan d'activités**

**et**

**Perspectives**



# RAPPORT EGALITE FEMMES·HOMMES

« Notre ambition est de trouver des leviers pour faire bouger les situations inégalitaires », pour « que chacune de nos politiques soit exemplaire, sans avoir peur d’agir ». Elle consiste à « se doter d’objectifs quantifiables tout en s’autorisant à se saisir de vrais sujets d’expérimentation ». « C’est un sujet en soi, un travail courageux de nos services à encourager avec l’identification d’indicateurs et d’objectifs précis pour proposer des actions de corrections à la source et de rééquilibrage ».

Il convient d’aboutir à « un document accessible et d’accompagnement des vice-président·es pour regarder les politiques qui génèrent des inégalités et être plus lisible politiquement ».

Cette nouvelle édition du rapport annuel Egalité femmes-hommes de la collectivité a cherché à répondre à cette volonté politique exprimée par le Président (Bureau Mars 2023).

« Loin de reculer, le sexisme s’ancre, voire progresse en France » s’alarme le Haut Conseil à l’égalité fh (HCE fh) qui lance « un appel urgent aux pouvoirs publics afin qu’ils agissent, pour redresser la situation tant qu’il en est encore temps » dans son rapport annuel 2023. L’actualité nous rappelle chaque jour l’importance de s’engager publiquement pour l’égalité des droits entre les femmes et les hommes.

La signature de la *Charte européenne pour l’égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* en 2006 continue de légitimer si besoin, l’action de la Région et la mobilisation de toutes ses politiques. Huit nouveaux articles sont venus s’ajouter en décembre 2022 pour « tenir compte des changements monumentaux intervenus dans notre façon d’interagir, de gouverner, de nous déplacer, de travailler et d’agir » et « pour surmonter des défis sur le long terme qui ne peuvent l’être sans prendre en compte les dimensions et impacts du genre qu’ils impliquent ».

La loi cadre du 4 août 2014 *Pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes* nous oblige en précisant les objectifs à atteindre comme les conditions de la réussite. L’article 1er de la loi stipule que « L’État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en oeuvre 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. »

Trois axes majeurs constituent la colonne vertébrale de la politique régionale d’égalité fh :

- Observer, repérer et objectiver les inégalités fh ;
- Identifier les biais éventuels en amont de la mise en oeuvre de chaque politique régionale ;
- Agir pour corriger et définir des actions réparatrices.

Ce rapport s’y est attelé dans une nouvelle version qu’il conviendra d’améliorer chaque année.

Son élaboration a cherché à être plus collaborative ; de nouveaux domaines de l’intervention régionale ont été sollicités. La mobilisation de toutes et de tous a été nécessaire pour que la Région Bretagne se dote de son premier plan d’actions intégrées Egalité fh.

# TABLE DES MATIERES

<b>A. LA METHODOLOGIE</b> .....	5
<b>B. LES DATES CLES</b> .....	6
<b>C. DES ACTIONS DANS LES TERRITOIRES</b> .....	7
<b>1 - REGION RESPONSABLE</b> .....	8
1.1 LA RESPONSABILITE DEMOCRATIQUE .....	9
1.2 LA REPRESENTATION POLITIQUE .....	15
1.3 LA COMMUNICATION .....	19
1.4 L'ACCES A L'INFORMATION ET AUX RESSOURCES DOCUMENTAIRES .....	26
1.5 LA COMMANDE PUBLIQUE .....	30
<b>2 - EDUCATION ET FORMATION</b> .....	34
2.1 L'ORIENTATION .....	35
2.2 LA FORMATION INITIALE .....	44
2.3 LA FORMATION CONTINUE .....	53
2.4 L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE .....	68
2.5 LES LANGUES DE BRETAGNE .....	77
<b>3 - DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE</b> .....	81
3.1 LE SERVICE AUX ENTREPRISES, LA CREATION D'ENTREPRISES .....	82
3.2 LA VIE ASSOCIATIVE, L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE .....	87
3.3 L'AGRICULTURE .....	92
3.4 L'ECONOMIE MARITIME .....	98
3.5 LES PORTS, LES CANAUX, LES AEROPORTS .....	106
<b>4 - TERRITOIRES</b> .....	109
4.1 LA CONNAISSANCE .....	110
4.2 LES CONTRACTUALISATIONS .....	112
4.3 L'ANIMATION TERRITORIALE ET LES PARTENARIATS .....	115
4.4 LA POLITIQUE DE LA VILLE .....	119
4.5 L'ENVIRONNEMENT .....	123
4.6 LES MOBILITES ET LES TRANSPORTS .....	130
4.7 LE NAUTISME .....	137
4.8 LE TOURISME .....	140
4.9 LE PATRIMOINE .....	143
<b>5 - RAYONNEMENT ET VITALITE</b> .....	146
5.1 LE SPORT .....	147
5.2 LA CULTURE .....	153
5.3 LES JEUNESSES .....	161
5.4 LA SANTE .....	168

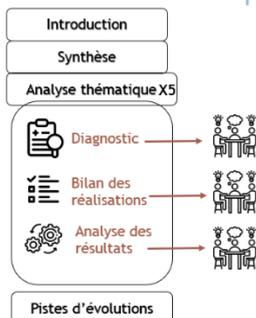
5.5 LE REFUS DE LA MISERE ET DE LA PRECARITE .....	174
5.6 L'EGALITE DES DROITS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	180
5.7 LES POLITIQUES DE COOPERATION, LA SOLIDARITE INTERNATIONALE ET LES FONDS EUROPEENS ..	188
• ANNEXE 1 .....	197
• <i>La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale</i> .....	197
• <i>La loi du 4 août 2014 Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes</i> .....	197
• ANNEXE 2.....	198
• Les correspondant·es égalité femmes-hommes de la collectivité .....	198
• ANNEXE 3 .....	199
• Fiche pratique égalité femmes-hommes d'élaboration, d'instruction et d'évaluation d'un projet .....	199
• ANNEXE 4 .....	201
• Définitions .....	201

# A. LA METHODOLOGIE

« Le premier enjeu de l'approche intégrée est de rendre visible les femmes et les inégalités par une lecture sexuée du contexte et des effets attendus de chaque politique<sup>1</sup> ».

Après sept éditions (2015-2021) du « RADD Egalité femmes-hommes », il a été décidé de se doter d'un « rapport-outil » davantage utile à la prise de décisions, plus incisif dans la définition des problématiques rencontrées, plus précis dans l'observation des impacts, plus ambitieux dans ses préconisations.

## Structuration du rapport:



Un atelier pour chaque partie :  
Temps de travail qui nourrit l'écriture du rapport : contenu attendu, premiers éléments clés...

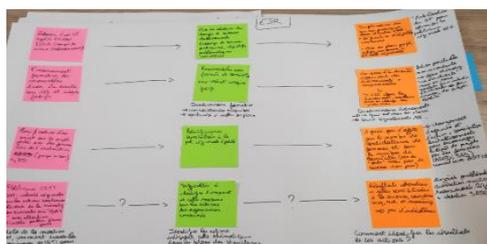
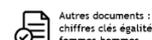


La direction de l'évaluation a donc accompagné les correspondantes et correspondants égalité fh de la collectivité pour répondre à ces exigences et intégrer l'égalité dans les politiques publiques afin de garantir les mêmes possibilités d'accès aux femmes et aux hommes, sans stéréotype et discrimination sexiste, à l'emploi, à la formation, au sport, à la culture, aux mobilités, aux responsabilités politiques ou associatives, etc. sur l'ensemble du territoire régional.

Quatre ateliers de co-élaboration, pour définir le cadre et la méthodologie de requête, les modalités de rédaction, pour imaginer la maquette, se sont tenus.

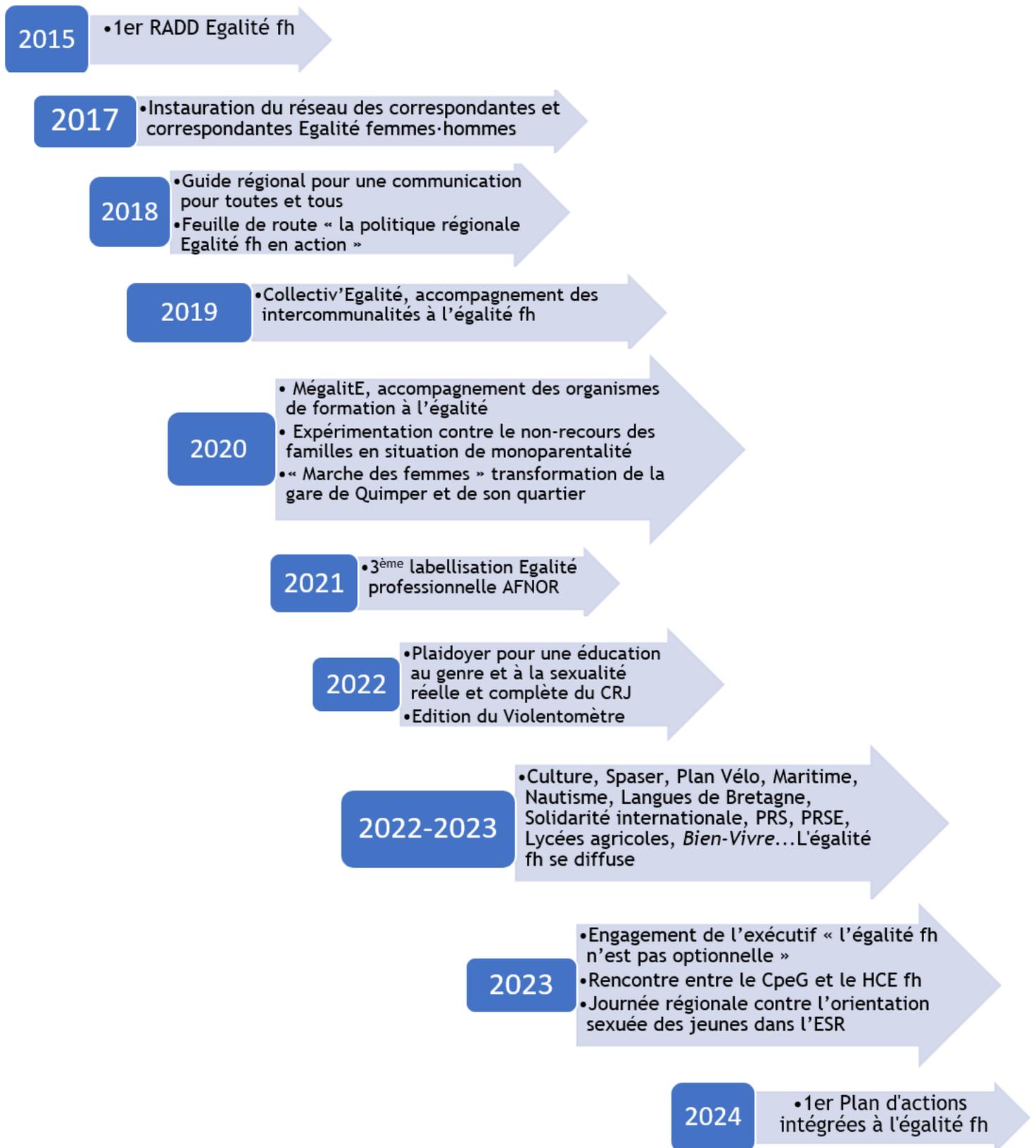
Cette démarche au long cours a cherché à :

- Réaliser un diagnostic territorial global et par champ de compétences (situations économique, sociale, professionnelle des femmes et des hommes sur le territoire à partir de données quantitatives et qualitatives, répartition sexuée des bénéficiaires des politiques publiques...)
- Dresser un bilan qualitatif et/ou quantitatif des principales actions réalisées sur les années 2022 et 2023 (réalisations, résultats, récits...)
- Identifier les engagements, les feuilles de route et stratégies ;
- Déterminer les actions pertinentes à mettre en place dans chaque domaine d'intervention régionale ;
- Préparer la construction du 1<sup>er</sup> plan régional d'actions intégrées (objectifs, propositions concrètes, indicateurs de mesure, durée de vie...).



<sup>1</sup> Conseil européen

## B. LES DATES CLES



# C. DES ACTIONS DANS LES TERRITOIRES

Le rapport annuel rend compte de l'intervention régionale en matière d'égalité fh par domaine de compétence. De multiples actions, initiatives de grande ampleur ou plus modestes sont mises en œuvre partout en Bretagne par des partenaires engagés, membres ou non du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne.



# 1 - REGION RESPONSABLE

# 1.1 LA RESPONSABILITE DEMOCRATIQUE

## Chiffres clés

8 nouveaux articles ont été ajoutés en décembre 2022 aux 30 articles de la *Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale de 2006*.

L'assemblée du CESER compte 53 femmes et 61 hommes, soit un taux de féminisation de 46% (déc.2023).

563 structures sont représentées au CpeG (déc.2023).

Signataire de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, la Région Bretagne s'est engagée autour de 30 articles qui s'attachent à couvrir les champs d'intervention de l'action publique des collectivités locales et régionales d'Europe.

Huit articles se sont ajoutés en décembre 2022. Ils se concentrent sur des thèmes et des défis qui n'existaient pas en 2006 ou qui ont considérablement évolué, et qui ont aujourd'hui une incidence non négligeable sur la réalisation de l'égalité des genres :

« Le Signataire reconnaît que le droit des citoyens à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental, et que les femmes et les hommes ont le droit de participer de manière égale à la gouvernance et à la vie publique de leur région, municipalité et communauté locale. Le Signataire s'engage à s'assurer que les différentes formes de participation publique disponibles pour participer aux affaires communautaires, par exemple les comités consultatifs, les conseils de quartier, la participation en ligne ou les exercices de planification participative, permettent aux

femmes et aux hommes de participer de manière égale dans la pratique. »

L'assemblée du CESER s'est dotée des moyens, avec notamment deux référent·es égalité constitués en binôme paritaire au sein de chacune des commissions du CESER (8 au total), de veiller à la prise en compte des enjeux égalité femmes-hommes dans les travaux de ses instances.

La parité dans les organes délibérants, consultatifs et/ou décisionnaires est un préalable et une des conditions pour assurer des débats démocratiques conformes aux défis de la société.

Pour autant, la parité n'est pas assurée partout ; et selon, les travaux de l'Institut de la concertation et de la participation citoyenne, qui a spécifiquement travaillé sur « genre et participation » : « si les femmes sont présentes dans les dispositifs participatifs, leur parole est souvent mal traitée ou interrompue par les hommes participants. Le sexisme influence de manière importante leur confiance en leur parole et leur pouvoir d'agir. Les inégalités de genre et les charges domestiques qui leur reviennent majoritairement impactent leur disponibilité pour participer. L'une des ambitions de la participation citoyenne est de corriger ces inégalités d'accès à l'espace démocratique ».



## Des inégalités d'accès à l'espace démocratique

### ***Des politiques publiques parfois aveugles au genre***

Les compétences régionales sont diversement infusées par l'ambition de réduire les inégalités de sexe dans la définition de leurs politiques, dans la mise en œuvre de leurs dispositifs, dans l'évaluation de leurs impacts. Les outils de la collectivité ne sont pas tous sensibles au repérage des inégalités sexuées. Ses partenaires, constitués en collectifs et organismes aux multiples centres d'intérêt et avec des modalités de fonctionnement divers, ignorent parfois le choix de la Région d'avoir inscrit son ambition de passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait dans toutes ses compétences.



## Actions 2022 - 2023

- Sur la base de ses choix anciens en la matière, la Région a multiplié ces deux dernières années ses engagements en déployant des orientations Egalité fh dans 19 feuilles de route, stratégies, documents stratégiques affichant ainsi davantage sa volonté de traduire en transversalité cette politique publique dans ses domaines d'intervention ;
- La tenue de trois plénières du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) (septembre 2022, janvier et octobre 2023) avec invitations adressées à Paola BERGS, Secrétaire générale du HCEfh, Catherine VIDAL, neurobiologiste, directrice de recherche honoraire à l'Institut Pasteur de Paris, membre du Comité d'Ethique de l'Inserm et des porteurs du projet « Quand les hirondelles » (MPT Kervénanec, Lorient) ;

- 34 agentes et agents sont correspondant·es Egalité femmes·hommes ;
- L'organisation de trois sessions de sensibilisation/formation à l'égalité fh avec l'AFNOR à destination des élu·es du conseil régional sur Rennes et sur Brest (octobre, novembre et décembre 2023).



## Réalisation

- La Région : 11 élu·es régionaux volontaires ont participé à la formation AFNOR sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques pour que toutes et tous bénéficient d'une mise à jour en matière de droit et d'égalité et des outils pour agir.
  - Les travaux du CESER :
    - Adoption d'un vœu pour dénoncer et agir contre les violences faites aux femmes en France et dans le monde (déc.2022 et fiche 5.6), la tenue d'une journée « *Comment lutter contre le non-recours et favoriser l'accès aux droits en Bretagne ?* » avec l'Observatoire Odenoremai 2023) ;
    - Multiples contributions et avis relatifs à la prise en compte de l'égalité fh dans plusieurs domaines de l'intervention régionale : en rappelant par exemple la vigilance qu'il conviendrait d'avoir sur l'aide à apporter aux femmes qui souhaitent s'installer en agriculture ou sur la nécessité de « chausser les lunettes de l'égalité » pour mieux prendre en compte les enjeux liés à la santé ;
    - Rapport « *Développer collectivement la participation citoyenne à la décision publique en Bretagne* » dans lequel le CESER s'est intéressé aux modalités permettant de mobiliser et d'améliorer la participation des publics dits « éloignés » à l'élaboration des politiques publiques dont les démarches « d'aller vers », le soutien des organismes qui travaillent au lien social et au pouvoir d'agir des citoyens et des citoyennes...
- ➔ Les enjeux des discriminations et des inégalités, des violences faites aux femmes, la dénonciation des manquements aux droits et de leurs effets d'exclusion sont une préoccupation permanente et transversale des instances de l'assemblée consultative.



## Résultats

Instances du CESER	Femmes	Hommes	% Femmes
Assemblée	53	61	46%
Bureau	11	11	50%
Commission <i>Aménagement des territoires et mobilités</i>	9	17	35%
Commission <i>Economie et innovation</i>	16	12	57%
Commission <i>Formation, emploi, éducation</i>	11	18	38%
Commission <i>Société, environnement, qualité de vie</i>	17	13	57%
Section Mer - Littoral	7	9	44%
Section Prospective	9	6	60%
Référent·es Egalité	4	4	50%

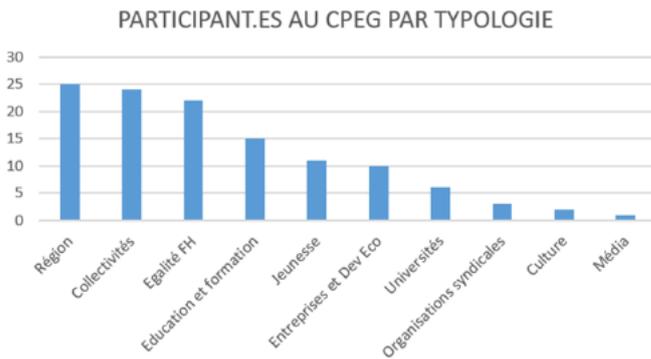
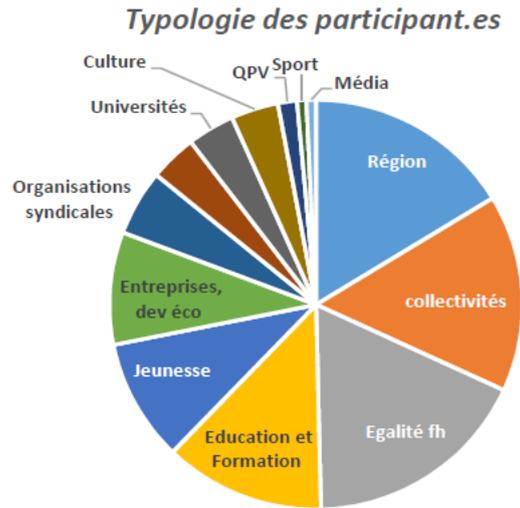
CESER de Bretagne au 31/12/2023 - Répartition Femmes-Hommes

- Les femmes sont majoritaires dans deux des quatre commissions dont la commission Economie ; si cette thématique est plus souvent majoritairement représentée par des hommes, la commission du CESER, en battant en brèche ce stéréotype, rejoint le choix du Conseil régional d'avoir lui aussi confié à une vice-présidente cette responsabilité. Autre stéréotype remis en cause, les hommes sont plus nombreux dans la commission Formation, emploi et éducation. C'est dans la commission Aménagement des territoires et mobilités que les femmes sont les moins nombreuses.

- Les rendez-vous du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne.

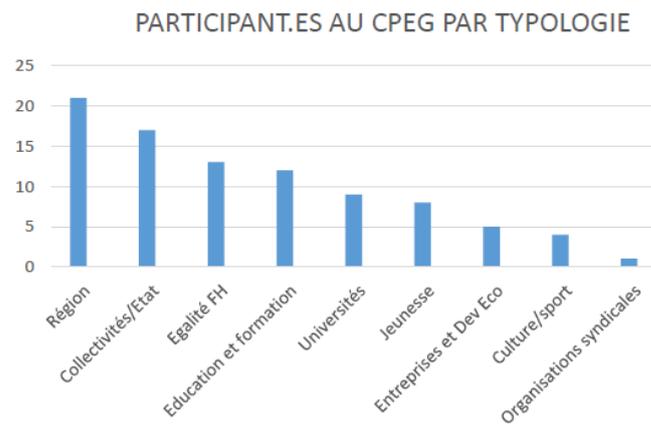
Plénière de Septembre 2022 : 142 présent·es (104 femmes)

Région : 22  
 Collectivités : 21  
 Egalité fh : 24  
 Education et Formation : 17  
 Jeunesse : 13  
 Entreprises, dev éco : 12  
 Organisations syndicales : 7  
 Etat : 5  
 Universités : 5  
 Culture : 5  
 QPV : 2  
 Sport : 1  
 Média : 1



Plénière de Janvier 2023

119 présent·es (98 femmes et 21 hommes)



Plénière d'Octobre 2023

90 présent·es (76 femmes et 14 hommes)



### Les Plénières du CpeG 2022 et 2023



ron 130 personnes étaient rassemblées pour cette matinée de d'échanges du conseil pour l'égalité homme-femme.

- Appel du Président « Nous devons donc, ensemble, élu-es, associations, représentants et représentantes du monde du travail, citoyens et citoyennes, redoubler d'efforts et d'acharnement pour lutter contre ces inégalités »... « c'est la force du collectif qui permettra d'avancer. Chacun et chacune ici a son rôle à jouer pour construire ensemble un réseau régional fort, mobilisé, investi dans la coélaboration de politiques publiques plus

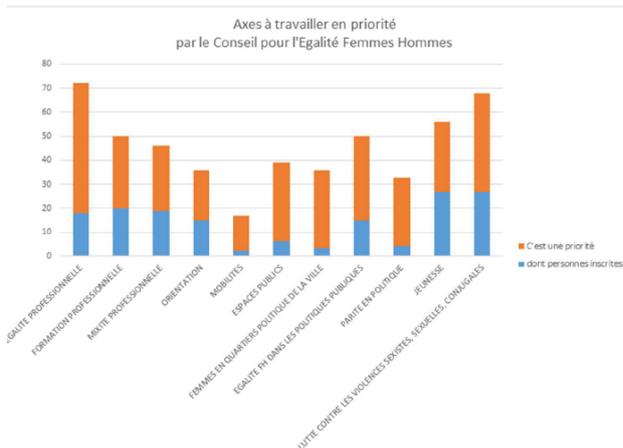
égalitaires. Je suis venu redire la volonté de la Région de participer, de fédérer, de mettre à disposition ses compétences et ses politiques, au plus près des besoins des Bretonnes et des Bretons. Un ensemblier, pour mettre en réseau, transmettre, diffuser, connecter, animer, faciliter le travail en résumé [...] que la Région a aussi besoin de vous, dans toute la diversité des profils qui sont ici représentés, des expériences et des savoirs qu'ensemble nous pouvons mettre au service d'un quotidien plus égalitaire pour davantage de Bretonnes et de Bretons, pour celles et ceux qui en ont le plus besoin ». (septembre 2022).

- ➔ Ce conseil est sans équivalent dans d'autres Régions, ne se superpose pas à d'autres lieux ;
- ➔ Le CpeG et le Hce fh ont vocation à s'alimenter l'un l'autre ;



#### Idées forces :

- Appel à ce que les hommes s'investissent sur cette politique ;
- Responsabilité et devoir d'exemplarité des politiques publiques ;
- Nécessiter de travailler avec plus d'élu.es et sur plus de compétences.



#### Chantiers prioritaires à travailler en ateliers :

- Egalité professionnelle/Jeunesse/Egalité fh dans les politiques publiques/Lutte contre les violences sexistes, sexuelles conjugales/Formation professionnelle.

#### Vœux exprimés :

- Rassembler autour de valeurs communes (Rédiger une charte d'engagements) ;
- Rendre les initiatives du CpeG cohérentes, claires et accessibles (Newsletter du CpeG) ;
- Définir des modalités d'information, de liaison, de facilitation collective (Annuaire, structuration en ateliers, quels moyens ?) ;
- Délocaliser les réunions du CpeG sur les territoires ;
- Renouveler et étoffer le CpeG, identifier de nouveaux partenaires ;
- Lieu d'apport d'expertises thématiques : un HCE fh breton ?.



#### Actions :

- « Conférence Santé et Environnement : les femmes en question » avec Catherine VIDAL (oct.2023) ;
- La Fédération des associations étudiantes de Bretagne occidentale, membre du CpeG, se porte volontaire : Tenue de la journée régionale contre les stéréotypes sexués dans l'accès à l'enseignement supérieur (décembre 2023) (cf. fiches 2.4 et 5.3.).



## Engagements socles

- L'intégralité des articles de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* ; auxquels il convient d'ajouter les nouveaux articles (décembre 2022):

### Article 31 - Développement durable pour un avenir durable

Le Signataire reconnaît que l'égalité entre les femmes et les hommes est au centre du développement durable et de toutes ses dimensions interdépendantes [...].

### Article 32 - Cyberviolence

Le Signataire reconnaît que la violence basée sur le genre inclut la cyberviolence sous toutes ses formes et que de tels actes affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles [...].

### Article 33 - Violence contre les femmes élues et le personnel féminin

Le Signataire reconnaît que les menaces et la violence en ligne et physique à l'encontre des femmes qui se présentent comme candidates, qui occupent des fonctions électives ou d'autres fonctions publiques, sont souvent liées au genre et peuvent entraver leur participation sociétale et politique, sapant ainsi le principe même de la démocratie [...].

### Article 34 - Intersectionnalité et diversité :

Le Signataire reconnaît que les identités et les expériences vécues des personnes ne sont pas simplement multiples, mais aussi croisées et complexes [...] et la nécessité d'inclure les opinions et les expériences des filles et des femmes vulnérables aux formes multiples et croisées de discrimination dans le développement, la mise en oeuvre et le suivi des politiques et des programmes qui les concernent [...].

### Article 35 - Flexibilité du lieu de travail [...]

### Article 36 - Numérisation et inclusion numérique [...]

### Article 37 - Droits en matière de santé sexuelle et reproductive [...]

### Article 38 - Changement climatique et droit à un environnement sain

Le réchauffement de la planète, la perte de biodiversité et la pollution représentent tous un risque sérieux pour la réalisation des droits humains fondamentaux, y compris le droit à la vie, à la santé et à la famille. Le Signataire reconnaît le droit à un environnement sain comme un droit humain fondamental qui doit prendre en compte les besoins des femmes et des filles [...].

### Article 39 - Gestion des crises et préparation de la société civile

Le Signataire reconnaît que les crises et leurs causes sont multiples et interconnectées et affectent souvent différemment les femmes et les hommes [...].

- *Contrat de Plan Etat-Région (2021-2027)* : Défi 6 « Cohésion sociale » 4 axes : Améliorer l'observation, Lever les freins à l'emploi, Agir contre les violences, Conduire des projets structurants régionaux ;
- Le Plan d'actions intégré Egalité femmes-hommes de la Région Bretagne.



## Objectifs



- Disposer d'une analyse sexuée de toutes et tous les « bénéficiaires » des compétences de la Région (les données collectées sont restituées via l'outil Régional MOSAÏC3 qui permet d'analyser l'évolution de l'action régionale en termes d'égalité dès lors que la donnée est disponible) ;

- Intégrer un indicateur Egalité fh dans chaque programme budgétaire ;
- Elaborer un outil de pilotage des indicateurs pour évaluer l'impact genre des politiques publiques régionales ;
- Doter de l'indicateur sexué les tableaux de bord et outils de la Région d'aide à la définition et à l'évaluation des politiques régionales ;
- Produire annuellement au moment des orientations budgétaires un rendu-compte de la mise en œuvre du Plan d'actions intégré pour chacune des politiques régionales ;
- Élargir le CpeG à de nouveaux partenaires ;
- Elaborer une cartographie régionale des points d'appui égalité femmes/hommes (actions, partenaires, ressources, contacts utiles...) ;
- Etoffer le réseau des correspondantes et correspondants.



## Propositions

- Poursuivre le cycle de formation à l'égalité fh des élu·es de la Région ;
- Proposer aux VP d'inviter leurs partenaires à rejoindre le CpeG ;
- Se fixer un objectif de collectivités pour constituer un atelier au sein du CpeG dédié à l'écriture de politiques publiques en région plus égalitaires ;
- Envisager une évaluation de la politique régionale Egalité fh en dialogue avec le CESER 20 ans après son rapport « *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (novembre 2004) ;
- Réaliser une cartographie et un annuaire des membres du CpeG ;
- Rédiger une charte de valeurs et de fonctionnement du CpeG ;
- Adresser la boîte à outils Collectiv'Égalité aux intercommunalités bretonnes et collectivités signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* ;
- Les encourager à doter chaque instance démocratique du territoire régional de violentomètres.



## Indicateurs de suivi

### Le Rheu engagé dans un plan d'action égalité hommes femmes

La ville du Rheu a signé, il y a un an, une charte d'engagement sur le thème de l'égalité qui exige de développer des actions concrètes. Le projet a été présenté au public.

« C'est un choix de l'équipe municipale du Rheu de s'engager dans une démarche d'égalité hommes femmes, en signant la charte élaborée en 2006 par le conseil des communes et des régions d'Europe », à commenté devant le public, Chantal Pétard-Vassier, la maire, aux côtés de Christelle LeFort-Filiard, adjointe chargée du dossier égalité, citoyenneté, ressources humaines. Elle se dit optimiste : « Les mairies femmes sont de plus en plus nombreuses et elles prennent la parole ».



Communiqué du 4 mars 2022 – Philippe SALMON, Maire de Bruz

### Bruz, territoire d'égalité



### Quimperité communauté veut agir pour l'égalité femmes-hommes

« Arrêté adopté aux délibérés »

Par Mairie Communale

Le 08 mars 2024 (19h)

Quimperité communauté a signé, ce 8 mars, une charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui doit se traduire en deux plans d'actions.

Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
Saint-Sulpice-La Forêt  
Synthèse du diagnostic - Note d'intention et actions à venir  
18 mars 2024

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
EN 2023



- Nombre d'élu·es du conseil régional ayant suivi une formation Egalité fh ;
- Nombre de nouveaux membres du CpeG par typologie d'acteurs ;
- Nombre de collectivités membres du CpeG/ayant adopté un plan d'actions.

## 1.2 LA REPRESENTATION POLITIQUE

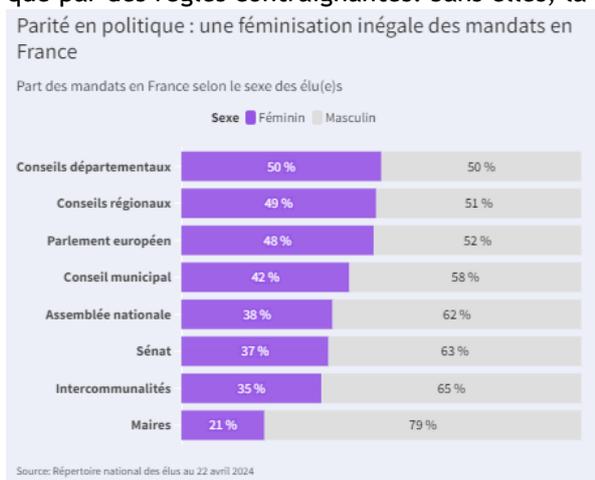
### Chiffres clés

En Bretagne, en 2021, les femmes représentaient 16,9 % des président·es d'EPCI, 21,6 % des maires (+1,5 % France), 41,8 % des 1er adjoint·es (+8,4 %) et 48,6 % des conseiller·es (+3,6%).

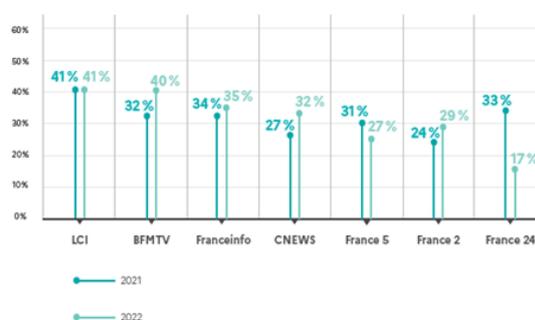
La France occupe la 36ème place au classement mondial de la parité politique. Dans les municipalités, 80% des adjoint·es aux affaires sociales, à la petite enfance et à la famille sont des adjointes. Les hommes sont adjoints à l'urbanisme (75% d'adjoints), à la sécurité (90% d'adjoints).

Sur le territoire national, encore trop peu de femmes sont représentées dans la présidence des EPCI ou dans les exécutifs intercommunaux. Les portefeuilles restent fortement sexués. Au-delà de la représentation politique, la société civile constituée, notamment les conseils de développement sont également des espaces où une représentation égalitaire reste un enjeu.

C'est par la loi que la parité avance. La parité, droit fondamental, ne semble pouvoir être effective que par des règles contraignantes. Sans elles, la place des femmes en politique reste minoritaire.



Part des femmes parmi les invités politiques\* en 2021 et 2022



### Du Parlement à la mairie...

#### *les femmes moins nombreuses dans les instances démocratiques*

Parité dans les instances territoriales	2019	2020	2021	2023
• Présidences des EPCI en Bretagne Nombre de femmes/d'hommes % de femmes	4 F - 55 H 7 %	10 F - 49 H 17 %	11 F - 49 H 18 %	12 F - 48 H
• Exécutifs des EPCI (Pdt + VP) % de femmes	8 %	16 %	16%	576 dont 162 F 28 %
• Exécutifs des EPCI - France % de femmes	NC	11 %	11 %	23%
• Conseiller·eres référent·es EPCI Femmes / Hommes	NC	21 F - 16 H	15 F - 14 H	15F - 14 H

On peut noter une augmentation significative des femmes au sein des exécutifs des EPCI en 2023 et la persistance d'un écart, toujours favorable à la Bretagne, dans la comparaison des exécutifs France/Bretagne.



### Actions 2022 - 2023

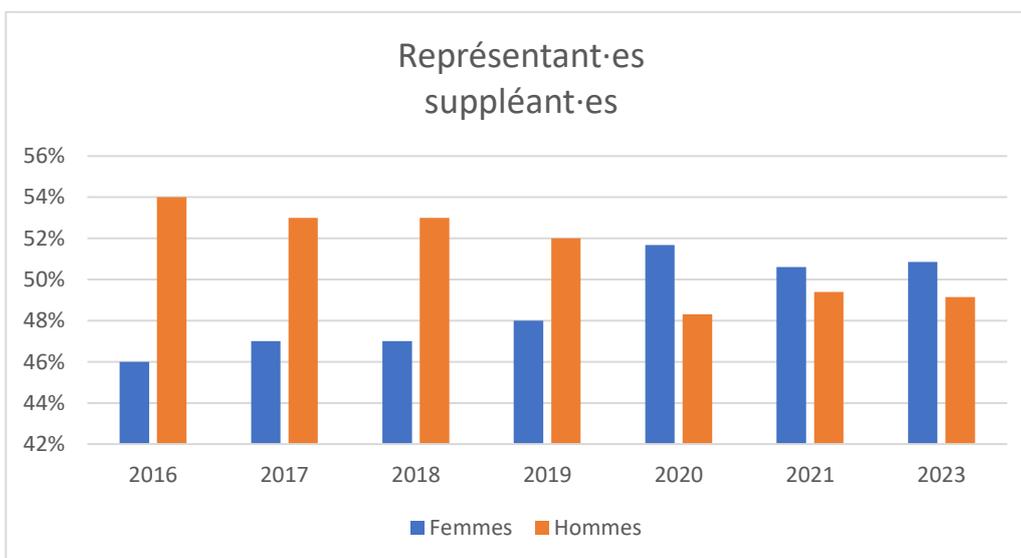
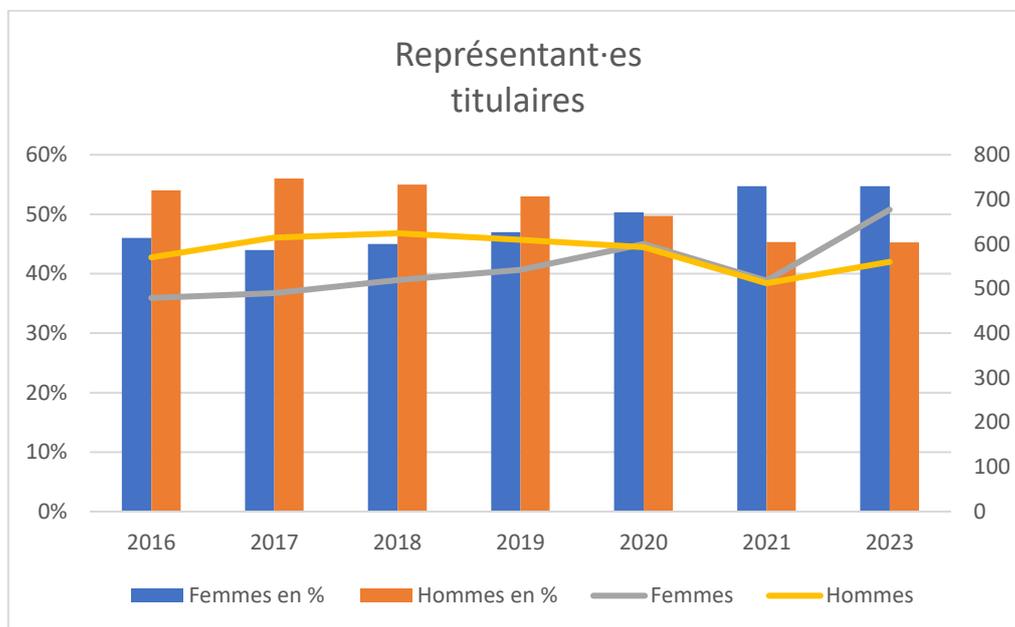
A l'issue du scrutin de juin 2021, 42 hommes et 41 femmes étaient élu·es au Conseil régional de Bretagne (contre 43 hommes et 40 femmes en 2015 et 41 conseillers et 42 conseillères dès 2004 avant même que la loi n'impose la parité des vice-présidences dans les Régions). Aujourd'hui, 4 groupes politiques sur 8 présentent une stricte parité d'élu·es. Les présidences de ces groupes sont également

strictement paritaires avec 4 Présidentes, 4 Présidents et une coprésidence femme-homme partagée. Les femmes présidentes de commissions sont aujourd'hui majoritaires. L'égaconditionnalité a été décidée pour obtenir la parité fh au sein des conseils de développement.



## Résultats

Représentation des élu·es de la Région dans les organismes extérieurs (Titulaires et suppléant·es) :



A partir de 2021, les femmes sont devenues majoritaires dans la représentation des organismes extérieurs au rang de titulaires comme de suppléantes.

Représentation du Conseil régional dans les organismes extérieurs		2021	2023
Représentant·es titulaires	Femmes (nombre, %)	618 soit 54%	667 soit 54%
	Hommes (nombre, %)	512 soit 45%	560 soit 45%
Représentant·es suppléant·es	Femmes (nombre, %)	166 soit 50%	180 soit 50%
	Hommes (nombre, %)	162 soit 49%	174 soit 49%

36 femmes élues et 39 hommes élus de la Région ont été désigné·es titulaires pour représenter en 2023 la Région dans les organismes extérieurs. Les élues sont plus en représentation de la Région à l'extérieur que les hommes et dans une plus large mesure encore sur un mandat titulaire que sur une suppléance.

➔ La parité des représentant·es du conseil régional dans les organismes extérieurs est respectée.



### Treize intercommunalités bretonnes lauréates des *Mariannes de la parité* - Mars 2023

En amont de la *Journée internationale des droits des femmes*, l'association *Elles aussi*, aux côtés de la Région et de la Préfecture, ont remis les trophées des *Mariannes de la parité* aux intercommunalités bretonnes engagées en matière de représentation paritaire des élu·es. Cette distinction fut l'occasion de valoriser la proportion d'élues au sein des exécutifs mais également dans leurs délégations comme les actions portées par les territoires en faveur de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.

#### Les premiers prix ont été décernés :

- 22 : Leff Armor Communauté
- 29 : Douarnenez Communauté
- 35 : CA Vitré Communauté
- 56 : Communauté de communes de Blavet Bellevue Océan



#### Chiffres clés

5 Bretonnes siègent au Sénat aux côtés de 9 Bretons. Sur les 27 député·es élu·es dans les 4 départements, 14 sont des femmes. 23 % des maires sont des femmes dans les villes de moins de 1 000 hab. et 22% dans celles de + de 1 000 hab. ; 2 des villes de plus de 20 000 habitant·es sont dirigées par des femmes.

En Bretagne, l'Insee « relève deux indicateurs porteurs d'optimisme : les femmes élues dans les conseils municipaux sont, en moyenne, plus jeunes que les hommes (49,6 ans contre 52,4) et les responsabilités augmentent généralement avec l'âge. Les femmes sont aussi, plus nombreuses (41,8 %) à occuper des postes de première adjointe que dans le reste du pays (33,4 %), souvent un bon tremplin pour devenir maire ».

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- Articles 3 et 4 de La *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes* :

« La participation et la représentation équilibrées des femmes et des hommes à la prise de décision sont une condition préalable à une société démocratique. Le droit à l'égalité des femmes et des hommes exige que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures appropriées et adoptent des stratégies adéquates pour promouvoir la représentation et la participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décision » ;

« L'élimination des stéréotypes de genre est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes. Les collectivités locales et régionales doivent promouvoir et oeuvrer à l'élimination des stéréotypes et des obstacles qui sont à l'origine des inégalités de statut et de

condition des femmes et qui ont également engendré l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes au niveau politique, économique, social et culturel ».



## Objectifs

---

- Viser la parité des membres des conseils de développement ;
- Veiller à la parité au sein de chaque instance régionale ;
- Poursuivre la promotion en faveur d'une attribution paritaire des noms des locaux régionaux.



## Propositions

---

- En partenariat avec l'Etat :
  - Poursuivre la démarche « Femmes élues, pourquoi pas ? » à partir des préconisations du Plan d'actions relatif à la promotion de la parité au sein des exécutifs intercommunaux ;
  - Poursuivre le travail d'enquête quantitative et qualitative sur d'éventuels freins à l'exercice d'un mandat auprès d'élus·es (Région, EPCI, Métropoles, Collectivités signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, de la CTAP, ...).



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre de fh dans les conseils de développement ;
- Nombre de fh dans les instances régionales, intercommunales.

## 1.3 LA COMMUNICATION

### Chiffres clés

88 % des lycées bretons ont un nom d'homme, 10 % un nom de femme et 2 % de couples femme-homme.

De manière générale, on note une sous-représentation ou des représentations stéréotypées et/ou genrées des femmes dans les médias, les publicités, dans l'espace public.

Les femmes plus souvent représentées dans les métiers de l'accueil, les hommes dans les métiers techniques, la parole des femmes est moins audible dans les débats experts, des noms de rue qui rendent

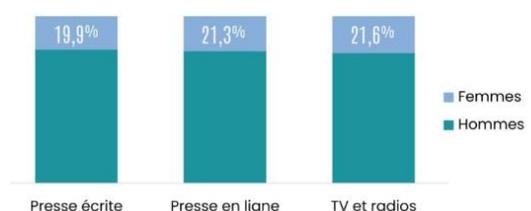
encore majoritairement hommage aux hommes, l'usage récurrent du « masculin qui l'emporte sur le féminin », les clichés ont encore la vie dure bien qu'une légère inflexion ces dernières années soit constatée : initiatives de collectivités qui n'accordent qu'aux femmes les noms de nouvelles artères... Dans certains secteurs, il reste difficile d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre de reportages photo, vidéo et audio.

Jusqu'où aller pour casser les représentations ?

Les campagnes font désormais apparaître des femmes dans des métiers trop éloignés de la parité. Mais faut-il montrer ce qui n'est pas encore une norme pour faire avancer les pratiques ?

Souhaiter représenter le réel ou mettre des situations en scène pour casser des clichés ?

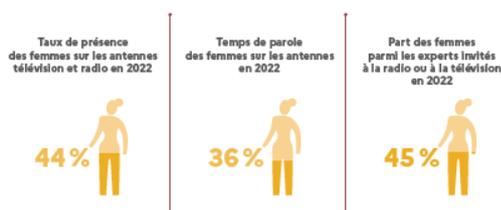
### Répartition par typologie de médias



### Médias : où sont les femmes ?

On note toujours une sous-représentation ou des représentations stéréotypées et/ou genrées des femmes dans les supports de communication.

#### 4.7 - Les femmes sont moins présentes et moins visibles dans les médias que les hommes



En Bretagne par exemple, depuis 2020, une démarche a été engagée à Ouest-France « pour féminiser ses contenus afin de tendre vers un journal plus représentatif de la société : un groupe de travail permanent travaille à un baromètre « de la place des femmes », au comptage du nombre de femmes citées dans les colonnes et sur le site, à la féminisation des noms et des fonctions, à la constitution d'un annuaire de femmes expertes... et à « une charte d'écriture ».



### Actions 2022 - 2023

- Pour sortir les femmes de l'invisibilité de certains supports et casser les stéréotypes de sexe, une représentation équilibrée femmes-hommes est recherchée dans la communication régionale. Cette exigence est intégrée en amont, dès la réflexion et la production de tout support, audio, vidéo, graphique ou iconographique.



### Réalisations

- Équilibre des représentations femmes-hommes dans tout type de support de communication : interview, visuel, campagne, vidéo, reportage photo... ;
- Choix iconographiques et réalisations graphiques (infographies, pictos) émancipés des stéréotypes pour les campagnes ;



- Les numéros du magazine « B » peuvent valoriser alternativement profils féminins et profils d'hommes et veillent à ne pas reproduire de situations stéréotypées ;

- Valorisation de femmes illustres et/ou expertes parfois peu célébrées voire inconnues.



## Résultats

Aujourd'hui, aucun indicateur ne nous permet d'apprécier les résultats.  
Un travail est en cours pour les identifier prochainement.



## Engagements socles

- Adhésion à *La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* (signée en 2006) :

### Article 6 - Contrer les stéréotypes :

1. *Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.*
2. *À cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.*
3. *Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.*
4. *Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes. »*

- Signature du *Guide de communication publique sans stéréotype de sexe* du Haut Conseil à l'égalité f-h (2015) ;
- Élaboration du *Guide de communication publique pour toutes et tous* de la Région Bretagne (2018) ;
- Déclinaison des engagements du SPASER dans la communication.



## Objectif

- Poursuivre et renforcer les actions existantes.

## PERSPECTIVES



## Propositions

- Elaborer et mettre en œuvre des outils d'évaluation ;
- Définir des indicateurs dans le cadre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage démarrant au second semestre 2024.



## Des fonctions et des rôles stéréotypés

### *Déséquilibre des représentations sur les événements*

Il est régulièrement constaté une sous-représentation des femmes sur les plateaux et une surreprésentation dans les dispositifs d'accueil.



## Réalisations



auprès des agences d'hôtes et d'hôtesse quand elle prépare ses briefs ;

- Dans le cas où la Région n'est pas à la manœuvre sur un événement, elle se charge de sensibiliser les organisateurs partenaires et peut, le cas échéant, flécher des intervenantes et animatrices ;
- Pour les consultations d'objets promotionnels, les articles unisexes sont privilégiés.



## Résultats

Aujourd'hui, aucun indicateur ne nous permet d'apprécier les résultats.  
Un travail est en cours pour les identifier prochainement.

# PERSPECTIVES



## Objectifs

- Identifier des ressources, des outils pour élargir le recensement et les bases de données, diversifier les profils, ouvrir le choix des possibles ;
- Tendre vers un meilleur équilibre parmi les intervenant·es, les animateurs et animatrices et les hôtes et hôtesse d'accueil, en appui des initiatives déjà existantes, y compris par des partenaires extérieurs ;
- Faire connaître ces supports, ces « égalithèques » à un plus large public de professionnel·les communicants.



## Proposition

- Définir des indicateurs de suivi dans le cadre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage démarrant au second semestre 2024.



## Quand la « neutralité » grammaticale rend les femmes invisibles

### *Les femmes occultées par un usage du masculin « à des fins génériques »*

Du fait des règles de la langue française « académique », le féminin reste « invisible » à l'écrit tant a-t-on entendu à l'école que « le masculin l'emporte sur le féminin ».

La question sujette à polémique et/ou désaccords semble porter sur le « point médian » ou « point milieu », signe topographique abrégé pour faciliter l'écriture.

Ce point médian ne se confond pas avec l'écriture inclusive. Il n'y a pas de définition officielle de « l'écriture inclusive ». On entend d'ailleurs indifféremment parler de « langage inclusif », de « grammaire égalitaire », de « langage épïcène », etc. L'écriture inclusive se définit comme « un ensemble d'attentions graphiques et syntaxiques permettant d'assurer une égalité des représentations entre les femmes et les hommes<sup>2</sup> ».



## Actions 2022 - 2023

- La Région lutte contre toutes les formes de discrimination et a placé l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son projet politique. La collectivité régionale veille ainsi à diffuser une culture de l'égalité en son sein et au travers des politiques publiques dont elle a la responsabilité.

Pour répondre à cette problématique, la Région s'est engagée et a produit un guide « Pour une communication publique pour toutes et tous ». Son ambition est d'adopter une écriture égalitaire pour permettre à toutes et tous de s'identifier dans ses communications.

Changer les mentalités est nécessaire pour faire progresser l'égalité réelle. Pour y arriver, il faut agir sur ce par quoi elles se construisent : le langage.

« Nous recrutons un directeur commercial H/F » n'a pas la même portée que « nous recrutons un directeur commercial ou une directrice commerciale ». Voir des femmes exercer un sport, un métier, une fonction ou valoriser des femmes dans des rôles modèles permet plus facilement de se projeter. Il n'est qu'une possibilité que chacun et chacune peut utiliser à son gré. D'autres solutions existent pour devenir plus égalitaire : les doublets, les mots épïcènes dont la forme ne varie pas entre féminin et masculin, les termes qui ne renvoient à aucune caractéristique sexuée, les mots englobant tous les êtres humains.



## Réalisations

- À ce jour, la Région applique l'écriture égalitaire dans ses supports éditoriaux. Cette dernière est adaptée selon les supports (plaquettes, magazine, réseaux sociaux, sites). Celle-ci s'appuie sur l'usage des doublets et des formules épïcènes. De plus, elle met à disposition des ressources pour guider les agentes et les agents dans la rédaction (guide) et le partage des informations pratiques. L'objectif est de généraliser l'usage de l'écriture égalitaire par les agent-es afin :

<sup>2</sup> [Manuel écriture inclusive, 2016](#)

- > D'avoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les communications écrites de la Région ;
- > De témoigner de l'engagement de la collectivité pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en approche intégrée dans toutes ses compétences, y compris celle de la communication.



## Résultats

Toutes les publications professionnelles issues de la Région appliquent l'écriture égalitaire.

# PERSPECTIVES



## Objectifs

- Uniformiser les pratiques des agent-es en charge de la communication grâce à la création d'un référentiel commun réalisé dans le cadre d'une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO).



## Propositions

- Participer à l'actualisation du guide de communication édité en 2018 pour prendre en compte l'évolution sociétale sur la question de l'écriture égalitaire et adapter les règles du HCE ;
- Appliquer uniformément l'écriture égalitaire sur le site de la Région.



## Indicateurs de suivi

- Publication du guide ;
- Suivi des pages mises à jour.



**La collectivité insuffisamment identifiée  
comme actrice de l'égalité femmes-hommes**

***Être vue, repérée, communicante***

La Région mène une politique volontariste en la matière mais ne valorise pas suffisamment son engagement et ses actions. Auprès du grand public, la collectivité n'est pas clairement identifiée comme actrice œuvrant sur ces problématiques car elle ne mène pas d'actions de terrain mais intervient en soutien aux acteurs du territoire (associations, organismes de formation, etc.).



## Actions 2022 - 2023

Quelles seront les modalités ?

+

Certaines actions pourtant ont déjà permis à la collectivité d'être identifiée comme engagée tant par ses partenaires que par le grand public.

Vos contacts

+

Quels seront vos engagements de communication ?

### Engagement de communication régionale

Le bénéficiaire s'engage, selon la nature de son projet et/ou de son activité, à faire mention de "avec le soutien de la Région Bretagne" et/ou à intégrer le logo de la Région :

- aux documents **officiels**, publications en lien avec le projet subventionné ( ex : rapport de stage/ d'étude, bilan, diaporama d'une formation subventionnée, etc.);
- aux **supports de communication** en lien avec l'opération (ex : site web, brochures, etc.);
- dans les rapports avec les **médias** en lien avec le projet;
- aux **productions** réalisées grâce à l'aide de la Région (ex : ouvrages, films, etc).

La communication sera 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 (octobre 2018).

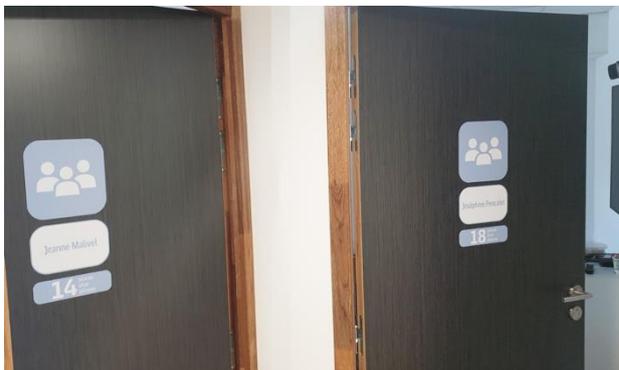


## Réalisations

- La création et diffusion large de supports de communication réalisés par la Région ;
- La définition d'une identité graphique propre au sujet de l'égalité femmes-hommes identifiable à l'externe ;



- La publication d'une page dédiée sur le site de la collectivité ;
- La publication régulière, notamment lors des journées thématiques, des articles et post sur ses réseaux sociaux dédiés au sujet de l'égalité femmes-hommes ;
- L'usage de formule épiciène ou le nommage de salle avec des noms de femmes dans l'emploi de la signalétique.



## Résultats

---

La publication de certains supports s'adressant à toutes et tous par la Région, et notamment le violentomètre en 2022 puis 2023 (200 000 exemplaires édités) ont contribué à faire connaître la Région dans sa volonté d'agir contre les violences sexistes et sexuelles au-delà de ses compétences régaliennes, en proposant un outil rendu accessible au plus grand nombre.

On note des interpellations ponctuelles de la part d'usagers et usagères, ce qui prouve que l'engagement de la collectivité sur le sujet est perçu par certain·es.



## Objectifs

---

- Étoffer l'offre éditoriale sur ce sujet et de faire des publications plus fréquentes d'actualités sur le site de la Région et les réseaux sociaux, en dehors des journées dédiées ;
- Rendre plus visible l'action de la Région dans le domaine.



## Propositions

---

- Traiter plus fréquemment et de manière plus positive le sujet de l'égalité fh dans les publications de la collectivité en utilisant des techniques d'écriture comme celle du journalisme de solution (soutien à des associations et initiatives partout sur le territoire, rencontre d'acteurs et actrices...) ;
- Repositionner la page dédiée sur le site de la Région pour qu'elle soit plus visible et retravailler son contenu : renvoi vers les partenaires, mise en ligne de nos supports plus visuels, partage de supports « ressources ».



## Indicateur de suivi

---

- Nombre de supports sur le sujet.

## PERSPECTIVES

## 1.4 L'ACCES A L'INFORMATION ET AUX RESSOURCES DOCUMENTAIRES

### Chiffres clés

238 articles « Egalité fh » ont été diffusés en 2023 dans les revues de presse de la Région.

La veille Egalité fh a été la 26<sup>ème</sup> veille sur 109 la plus consultée en 2023.

L'accès à l'information relative à l'actualité quotidienne, régionale et nationale des droits des femmes et des combats pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, est un service assuré au sein de la collectivité auprès de toutes et tous.

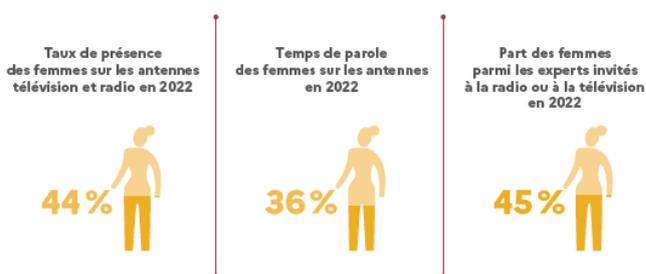
Il se traduit notamment par la diffusion de la culture de l'égalité auprès des agent·es et élu·es via la mise à disposition de revues de presse, d'articles de presse, d'un fonds documentaire d'ouvrages spécialisés, la présentation de ressources lors d'événements spécifiques (journées du 8 mars, du 25 novembre), la diffusion d'ouvrages techniques et experts sur le matrimoine, l'information sur les dernières actualités législatives en matière d'égalité fh, l'usage de

l'écriture égalitaire...

### Des informations stéréotypées

**ou « aveugles » au courant féministe**

#### 4.7 • Les femmes sont moins présentes et moins visibles dans les médias que les hommes



De manière identique aux constats dressés en matière de communication, la presse laisse parfois peu de place aux femmes, à leurs rôles, leurs fonctions et responsabilités dans la société. Certaines informations restent stéréotypées.

La recherche et la mise à disposition d'articles, pédagogiques et argumentés, de vulgarisation ou scientifiques, issus d'autres contenus, relevant d'autres sources, sont précieux pour objectiver,

faire réfléchir, garder l'esprit critique, agir...



### Actions 2022 - 2023

Cet effort pour comprendre, expliciter un contexte, prendre du recul, identifier les courants de pensée ou plus simplement pour savoir ce qui se passe en région en matière d'égalité femmes-hommes est nécessaire. Il est rendu possible au sein de la collectivité via de multiples portes d'entrée au travers de sources et articles divers mis à disposition.



### Réalisation

- Mise en place d'une veille Egalité pour participer à la culture de l'égalité au sein de la Région. Cette veille est alimentée par la lecture de la presse quotidienne régionale (Ouest-France et Télégramme), des grands titres de la presse nationale ainsi que par la lecture de revues spécialisées sur tous les domaines de compétences de la Région.

Les angles surveillés ont été construits avec la mission égalité femmes-hommes et le réseau des correspondant·es. Ils recouvrent des sujets tels que le sexisme, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes, les violences conjugales, l'éducation à l'égalité, l'éducation à la sexualité,

l'égalité professionnelle, la mixité à l'école, la parité, le genre et le développement... Ils sont enrichis au gré de l'actualité et des enjeux de société. Les articles sont diffusés quotidiennement aux abonné-es de la veille.

Par ailleurs, une sélection de ces articles est intégrée dans les revues de presse quotidiennes et hebdomadaires, à l'audience beaucoup plus large, quand il s'agit de sujets d'actualité régionale ou nationale dite « chaude » en lien avec la Région.

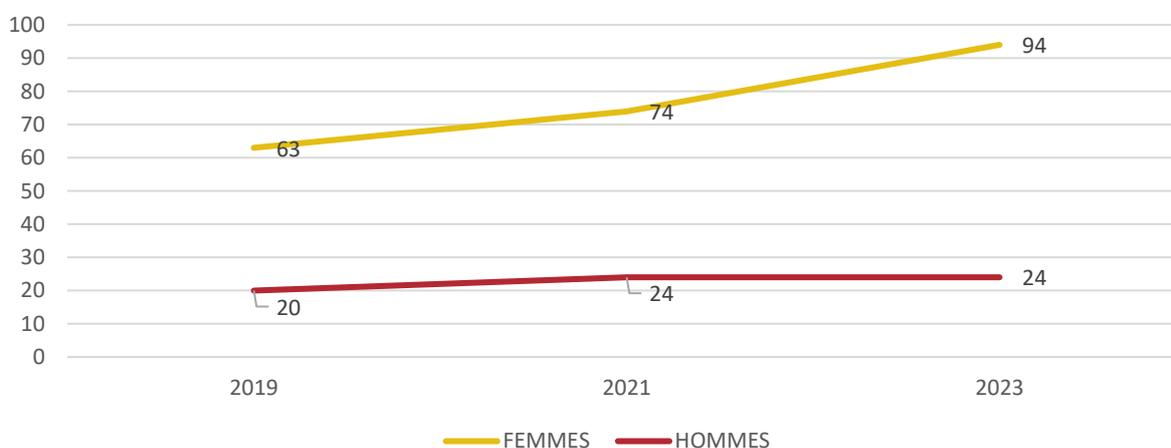


## Résultats

- Nombre d'abonné-es à la veille égalité femmes-hommes à la Région Bretagne :

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abonné-es	8	68	74	83	88	98	nc	118

### • Répartition femmes-hommes

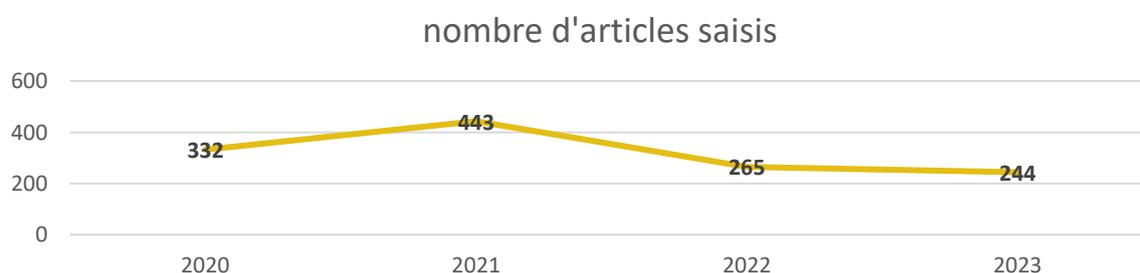


- ➔ Malgré une forte augmentation du nombre de destinataires, celui des hommes stagne ;
- ➔ Sur les 38 correspondant-es égalité fh, 9 ne sont pas inscrit-es à la veille = 24% de l'effectif ;
- ➔ Sur les 118 inscrit-es à la veille, 28 sont des correspondant-es égalité, soit 24% des abonné-es.

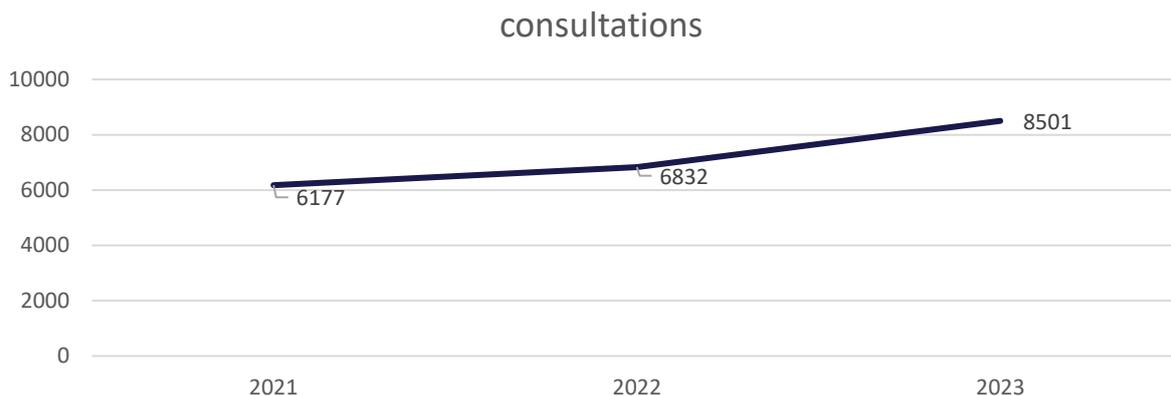
- La veille Egalité fh au sein des 109 autres veilles menées par le Pôle Veille Accès à l'Information (PVAI) en 2023 :

- 20 articles pour cette veille récoltés en moyenne par mois par le PVAI ;
- 15<sup>ème</sup> veille la plus alimentée sur 109 ;
- 491 consultations moyennes par mois ;
- 26<sup>ème</sup> veille la plus consultée sur 109.

- Nombre d'articles saisis pour la veille égalité :

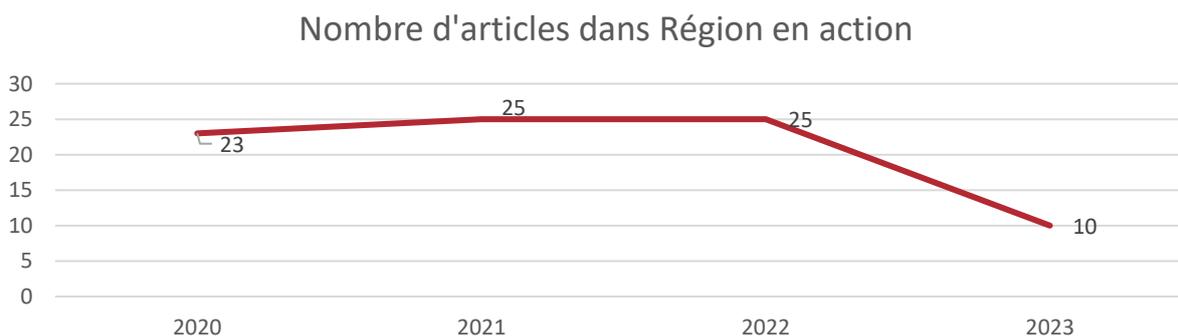


- Nombre de consultations des articles :



- ➔ Après un pic en 2020/2021 du nombre d'articles saisis et diffusés, on note une forte baisse dans la récolte ; une hypothèse peut être posée : beaucoup d'articles ont été publiés pendant la période covid notamment en évoquant « la double peine » pour les femmes liée au confinement (garde d'enfants, réduction temps de travail, violences conjugales...), qui aujourd'hui n'ont plus lieu d'être ;
- ➔ En regard, moins d'articles en 2022/2023 ont été saisis et diffusés mais on constate une forte hausse des consultations ; là aussi, l'hypothèse avancée est celle d'un meilleur périmètre de récolte ;
- ➔ Vigilance accrue sur cette veille depuis la désignation d'une correspondante égalité fh en 2021 ;
- ➔ Augmentation du nombre d'abonné-es.

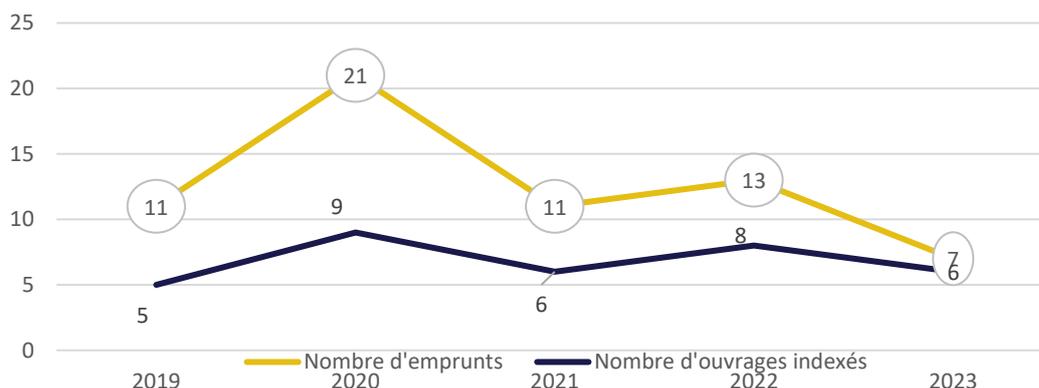
- Nombre d'articles Egalité FH contenus dans « Région en action », la revue de presse consacrée à l'actualité de la Région Bretagne sur son territoire :



- ➔ Une Région moins visible dans la presse quotidienne régionale ; une hypothèse est avancée : la diminution des actions de la Région sur son territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes ?

- Les livres égalité femmes-hommes au PVAI : 83 ouvrages composent le fonds documentaire (2023).

### Ouvrages égalité fh





## Engagement socle

- Article 6 - Lutte contre les stéréotypes de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* : « Le Signataire s'engage à lutter contre les préjugés, les pratiques et l'utilisation d'un langage et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre genre, ou sur des stéréotypes de genre et, dans la mesure du possible, à les empêcher » ; À cette fin, le Signataire doit s'assurer que ses propres communications publiques et internes sont entièrement conformes à cet engagement et qu'elles promeuvent des images et des exemples de genre positifs. Le Signataire engage également son personnel, par le biais de formations et d'autres moyens, à contribuer à l'identification et à l'élimination des préjugés inconscients, des attitudes et des comportements stéréotypés ».



## Objectifs

- Obtenir 100% des correspondant·es inscrit·es à la veille Egalité ;
- Proposer aux vice-présidences de s'abonner à la veille Egalité ;
- Accroître le nombre d'abonné·es à la veille Egalité à la Région pour être dans le top 10 du nombre d'abonné·es toutes veilles confondues ;
- Accroître le nombre d'hommes abonnés à la veille Egalité ;
- Hisser la veille au 10ème rang des veilles les plus consultées ;
- Augmenter le nombre d'ouvrages indexés ;
- Augmenter les emprunts d'ouvrages relatifs à l'Egalité fh ;
- Diversifier toujours plus les points de vue, apporter des éclairages féministes, valoriser des actions égalitaires sur le territoire breton, relayer les actions menées sur d'autres territoires.



## Propositions

- Systématiser l'abonnement à cette veille pour les nouveaux et nouvelles correspondant·es ;
- Diffuser une revue de presse thématisée deux fois par an qui reprend les points saillants de l'année ;
- Donner plus de visibilité au fonds documentaire Egalité fh (tables thématiques, coups de cœur...) ;
- Inciter les correspondant·es et agent·es à faire des préconisations d'ouvrages.



## Indicateurs de suivi

### Statistiques mensuelles :

- Nombre d'articles récoltés ;
- Nombres de consultations par articles ;
- Nombres d'abonné.es à la veille ;
- Nombres d'achats de livres ;
- Nombre d'emprunts de livres ;
- Nombre de correspondant·es abonné·es ;
- Nombre de préconisations d'ouvrages/nombre d'ouvrages achetés.

## 1.5 LA COMMANDE PUBLIQUE

### Chiffres clés

36% des Départements et 43% des Régions indiquent présenter un suivi de la mise en œuvre de la clause Egalité dans les marchés publics dans leur rapport annuel (HCE fh- 2018).

La commande publique peut constituer un levier pour favoriser l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations et ce quelles que soient les politiques publiques concernées. Les acheteurs publics peuvent intégrer des considérations relatives à l'égalité fh dans les pièces des dossiers de consultation pour un achat socialement plus responsable. « Le droit européen encourage l'acheteur à prendre en compte des considérations se rapportant à l'égalité fh, dès lors que ces considérations se rapportent à l'objet du marché ou à ses conditions d'exécution<sup>3</sup> », rappellent la Direction des affaires juridiques de Bercy

et d'autres directions de l'Etat central. Cette ouverture reste relative, cela dit, précisément en raison de l'exigence formulée par le Conseil d'Etat<sup>4</sup> que les critères de sélection des soumissionnaires restent directement « liés à l'objet du marché ou à ses conditions d'exécution », le droit positif n'ayant ni pour objet ni pour effet de permettre l'utilisation d'un critère relatif à la politique générale de l'entreprise en matière sociale.



Sous cette réserve, et parce que l'on peut agir via d'autres moyens que les critères, des initiatives sont prises, notamment par des collectivités, pour adapter et décliner des actions concrètes dans les process d'achat et de la commande publique. Ainsi, les métropoles de Valenciennes et de Strasbourg, la Ville de Paris ont formé leurs équipes dédiées, nommé un-e référent-e sur cette question au sein de chaque service. Toutes ont choisi d'inscrire un axe relatif à l'égalité femmes-hommes dans leur schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER). Le Centre Hubertine Auclert (Région Ile de France) propose une grille d'auto-diagnostic comportant des questions sur les données quantitatives et qualitatives. La Ville et la Métropole de Nantes ont dressé

fin 2023 un premier bilan de leur deuxième schéma : « 100% des marchés rappellent désormais l'interdiction aux entreprises de candidater dès lors qu'elles ont fait l'objet d'une condamnation dans le cadre d'une discrimination ou d'une atteinte au principe d'égalité dans l'entreprise<sup>5</sup> »

Aujourd'hui, de nombreux outils et obligations viennent davantage au soutien de ces démarches.



### Des pratiques à faire évoluer

L'intégration plus systématique d'une attestation sur l'honneur du respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la non-discrimination pourrait être confortée par exemple, par l'initiation en amont d'un diagnostic plus étoffé, sur la base éventuellement d'un questionnaire facultatif.

Ainsi, analyser le volume d'achats pour identifier les secteurs économiques où les collectivités ont le plus d'impacts, caractériser les principaux enjeux attachés à ces secteurs et repérer en parallèle les « bonnes pratiques » existantes dans les entités susceptibles de répondre aux marchés publics en matière d'égalité professionnelle pour qu'acheteurs et fournisseurs coconstruisent ensemble des ambitions partagées et atteignables.

**Partie 3**

**FICHE 11 - LE CADRE JURIDIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMME**

1. Éléments de définitions
2. L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques depuis la loi de 2014
3. Un cadre normatif incitatif pour la commande publique

**FICHE 12 - PRATIQUES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA COMMANDE PUBLIQUE**

1. Recommandations préalables
2. Agir en repensant son besoin
3. Promouvoir l'égalité dans les conditions de travail du personnel affecté à la réalisation du contrat
4. Promouvoir l'égalité à l'égard des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion

**FICHE 13 - ANNEXES RELATIVES A L'ÉGALITÉ**

1. Marché de fourniture de matériel pédagogique sans stéréotype de genre pour les crèches
2. Marché de fourniture ou de service supposant une exploitation publicitaire sans stéréotype de genre
3. Dispositions relatives à la promotion de l'égalité dans un contrat de concession
4. Dispositions relatives à l'égalité dans les conditions de travail à l'occasion d'un marché de travaux
5. SPASER intégrant un axe relatif à la promotion de l'égalité Femmes - Hommes dans la commande publique
6. Ressources documentaires pour aller plus loin

<sup>3</sup> Guide Aspects sociaux de la commande publique - Etat, 2022.

<sup>4</sup> Conseil d'Etat, 25 mai 2018, Nantes Métropole, req. n° 417580.

<sup>5</sup> La Gazette - mai 2024.

Les propositions faites parfois aux entreprises de pouvoir valoriser leurs actions en matière d'égalité fh et leurs « bonnes pratiques », l'inscription d'un volet Egalité dans les opérations de sourcing, l'intégration, lorsque cela est réglementairement recevable, d'un critère de sélection ou d'une clause relative aux conditions d'exécution du contrat ayant trait à la promotion de l'égalité femmes-hommes participent elles aussi à promouvoir des pratiques plus responsables.



## Actions 2022 - 2023

Recueil Promouvoir l'Égalité Femmes-Hommes dans la commande publique – 2023



### Table des matières

1. L'égalité comme critère d'attribution, en lien avec une clause de progrès égalité en condition d'exécution – tous secteurs d'activités.....	2
1.1 Nantes métropole.....	2
1.2 Bordeaux métropole et ville.....	15
2. L'égalité comme critère d'attribution d'un contrat public comportant une dimension pédagogique.....	16
Ville de Paris.....	16
3. L'égalité comme critère de départage des soumissionnaires en cas d'égalité de notation.....	16
Ville de Lyon.....	16
4. Clauses incitatives relatives à la promotion de la diversité ou à la lutte contre les discriminations.....	17
Ville de Paris, Ville et métropole de Bordeaux.....	17
5. Clause de progrès sur la promotion de l'égalité femmes-hommes.....	23
Ville de Vienne (Autriche) - Rédaction adaptée.....	23
6. Clause de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité des chances et de la diversité – Animation et encadrement.....	30
Ville de Paris.....	30
7. Critère d'attribution relatif à l'égalité femme-homme, en lien avec une clause sociale d'insertion.....	31
7.1 Direction des Achats de l'Etat.....	31
7.2 Métropole de Lyon.....	36

A l'image d'autres collectivités (ci-contre listing national des collectivités et des mesures prises par elles), plusieurs marchés publics et concessions de délégation de service publics en région ont pu faire l'objet de plan de progrès, notamment en matière d'égalité Femmes/Hommes.

Par exemple, sur plusieurs marchés de la formation professionnelle (compétence Région), et sur les délégations de service public pour le transport interurbain et scolaire, pour les Côtes d'Armor et le Morbihan.



## Réalisation

- Adoption du schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables avec le choix de la Région d'intégrer un objectif dédié « Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes », des moyens de mise en œuvre et des indicateurs.
- Concernant la politique d'achat, les données sont en cours de collecte pour être calculées dans les indicateurs.
- La direction de l'aménagement a adapté la rédaction de ses marchés en conformité avec le SPASER (ci-dessous : *Etude logement actifs et apprenants*)

### CHANTIER 2 - ACCÉLÉRER LES TRANSITIONS ECOLOGIQUES ET SOCIALES

OBJECTIF N°2 | Valoriser la RSE et s'engager pour l'égalité des droits

Objectifs de Développement Durable



Objectifs Breizh Coop

- 12 > Gagner en performance économique par la performance sociale et environnementale des entreprises
- 38 > Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes
- 23 > Accélérer l'effort breton pour l'atténuation du changement climatique
- 27 > Accélérer la transition énergétique en Bretagne
- 26 > Intégrer les enjeux de l'eau dans tous les projets de développement et d'aménagement
- 29 > Préserver et reconquérir la biodiversité en l'intégrant comme une priorité des projets de développement et d'aménagement

Les récentes réformes de la commande publique réaffirment le rôle clé de l'achat public mis au service des politiques publiques, notamment des transitions écologiques et sociales.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) définit quant à elle la contribution des entreprises sur enjeux du développement durable que sont le développement économique, la préservation de l'environnement, l'équité sociale, l'égalité des sexes et l'engagement éthique et sociétal. La promotion de la RSE dans nos achats a pour objectif de faire de l'achat public un levier d'accompagnement et d'incitation des opérateurs économiques à développer une politique à la hauteur des attentes et des besoins sociétaux. L'engagem de RSE dans les relations contractuelles est également de nature à développer la performance économique et la compétitivité des entreprises – notamment des PME –, à encourager leur ancrage sur le territoire breton et donc à contribuer à la création et au maintien d'emplois durables.

La prise en compte des démarches de RSE se traduit notamment à travers les engagements des attributaires en lien avec l'objet des marchés, dans une logique de progression commune acheteur/fournisseur. Ces engagements pourront prendre la forme de « plan de progrès » qui consistent à arrêter le niveau d'engagement RSE du titulaire du marché au moment de la notification des contrats et, conjointement avec la Région, définir une trajectoire de mise en œuvre de la RSE et de promotion de l'égalité femmes-hommes à l'échelle de la durée du contrat. Pour chacun des différents volets de la RSE, il s'agit d'identifier des actions et des indicateurs de pilotage.

Afin de valoriser les engagements des opérateurs économiques engagés dans des démarches RSE, une attention particulière sera portée à l'airière – en fonction de la maturité des branches professionnelles – d'engager des labels ou une certification RSE au stade de l'analyse des candidatures. Des spécifications RSE et égalité des droits pourront également être intégrées dans les cahiers des charges et un travail de définitions de critères RSE partagés avec les opérateurs économiques sera engagé, avec une vigilance particulière quant au respect du lien avec l'objet des marchés.

L'engagement pour l'égalité des droits implique quant à lui de lutter contre toutes les discriminations. Les politiques publiques d'égalité des droits entre les femmes et les hommes visent à identifier, à analyser et enrayer les inégalités entre les sexes en questionnant notamment la responsabilité de l'action publique dans leur production ou dans leur persistance et à engager des actions pour les supprimer. Tout en nous cantant une responsabilité à agir, à la hauteur de l'exemplarité désormais attendue des pouvoirs publics sur le sujet, la commande publique nous fournit un levier opérationnel. Tous les opérateurs économiques sont ainsi appelés à s'investir dans la promotion de l'égalité des sexes et la lutte contre les discriminations. Cette volonté politique s'inscrit dans l'engagement de la collectivité d'intégrer

### Version CCAP article Egalité FH - avec en parallèle dans le RC un critère d'attribution de X% (novembre 2023)

#### Promotion de l'égalité femmes-hommes

Depuis de nombreuses années, la Région Bretagne est engagée en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et pour la suppression des inégalités de sexe dans ses domaines de compétences comme au titre de sa responsabilité d'employeur. Détentrice du Label *Egalité professionnelle* délivré par AFNOR certification, la Région Bretagne cherche à rendre exemplaires ses pratiques internes. Signataire de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* et désormais engagée par son *Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER 2023-2025)*, la Région encourage aujourd'hui ses partenaires et fournisseurs/prestataires extérieurs à s'inscrire également dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les candidats aux consultations marchés publics de la Région Bretagne devront s'assurer qu'ils :  
 - respectent leurs obligations en matière d'égalité professionnelle (article 16 de la loi du 4 août 2014)  
 - ne sont pas condamnés pour des motifs liés à la discrimination (art. 225-1 du Code pénal) et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L1146-1 du Code du travail)  
 - mettent en place (pour les entreprises de plus de 50 salarié-es) un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des obligations et dispositions réglementaires, les candidats aux contrats de la commande publique lancés par la Région Bretagne veilleront dans leurs propres pratiques à mettre en œuvre\* une démarche proactive sur le sujet illustrée par exemple par le recours aux dispositions ci-dessous :

- Parité femmes-hommes du personnel encadrant à l'exécution du contrat (représentation, intervention, animation, interviews dans les panels, ...) et modalités d'organisations ;
- Respect des règles de communication publique sans stéréotype de sexe (usage du féminin et masculin, choix des images, des couleurs dans les supports, ...) dans les productions ;
- Sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés ou comportements sexistes du personnel affecté à la conduite du contrat ;
- Dispositif garantissant pour le personnel femmes-hommes affecté au contrat la sécurité et la prévention de toute violence sexiste ou sexuelle ;

Ou par toute autre action de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'égalité des droits que le candidat trouvera utile de mentionner dans sa réponse.

\* Ici les attendus du candidat en matière égalité F/H - (dans le cadre marché DIRAM -étude logement actifs & apprenants - avec en parallèle un critère d'attribution prévu au RC intitulé "Prise en compte des enjeux sur l'égalité F/H" pour ce marché)



## Résultats

- Intégration de critères Egalité fh dans les marchés d'aménagement et de développement territorial

	2022	2023
Nombre de marchés	1	6
Clauses (articles dans le marché)	1	4
Critères (de sélection)	1	4
Ni clauses ni critères	0	2

## PERSPECTIVES



## Engagements socles

### Fourniture de biens et de services

#### Article 12

1. Le signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné.

3. De plus, le signataire se charge de mettre en œuvre, chaque fois qu'il les juge appropriées, les mesures suivantes :

(a) pour chaque contrat significatif qu'il envisage de signer, prendre en considération les implications de genre et les opportunités qu'offre ce contrat pour la promotion de l'égalité d'une façon légale

(b) s'assurer que les dispositions du contrat prennent en compte les objectifs d'égalité des sexes du contrat lui-même

(c) s'assurer que les autres termes et conditions du contrat en question tiennent compte et reflètent ces objectifs

(d) utiliser le pouvoir conféré par la législation européenne sur les marchés publics pour préciser les conditions de performance concernant les considérations sociales

(e) sensibiliser le personnel ou les conseillers, qui ont la responsabilité de traiter les appels d'offres des marchés publics et les contrats de location quant aux exigences de leurs fonctions concernant le genre, y compris en assurant leur formation en la matière

(f) s'assurer que les termes du contrat principal comporte l'exigence que les sous-traitants remplissent les obligations pertinentes pour promouvoir l'égalité des sexes.

- Article 12 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* (ci-contre) à laquelle la Région a adhéré ;

- Engagements du Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement « *La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) définit quant à elle la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable que sont le développement économique, la préservation de l'environnement, l'équité sociale, l'égalité des sexes et l'engagement éthique et sociétal* ». [...] Ces engagements pourront prendre la forme de « plan de progrès » qui consistent à arrêter le niveau d'engagement RSE du

*titulaire du marché au moment de la notification des contrats et, conjointement avec la Région, définir une trajectoire de mise en œuvre de la RSE et de promotion de l'égalité femmes-hommes à l'échelle de la durée du contrat. Pour chacun des différents volets de la RSE, il s'agira d'identifier des actions et des indicateurs de pilotage ».*

*« [...] Des spécifications RSE et égalité des droits pourront également être intégrées dans les cahiers des charges et un travail de définitions de critères RSE partagés avec les opérateurs économiques sera engagé, avec une vigilance particulière quant au respect du lien avec l'objet des marchés ».*



## Objectifs

- Intégrer systématiquement dans les marchés des clauses types égalité Femmes/Hommes dès que le lien avec l'objet et/ou les conditions d'exécution du marché le permettent ;
- Informer nos partenaires de nos actions en matière d'égalité Femmes/Hommes ;
- Identifier les données à collecter sur le sujet en la matière ;
- Sensibiliser et former les directions sur le sujet ;
- Instaurer une coopération entre acheteurs publics, les organisations professionnelles et les entreprises est indispensable, notamment, pour les filières déficitaires en nombre de femmes ou inversement.



## Propositions

- Fixer un volume d'achat avec des exigences de RSE renforcées dans le cadre de la programmation des achats et identifier les enjeux de RSE et d'égalité des droits entre les femmes et les hommes par segment d'achat ;
- Mettre en cohérence les critères RSE des marchés publics avec ceux des labels/référentiels de branche validés par des organismes tiers indépendants ;
- Mettre en exergue dans les documents de consultation la réglementation, les engagements et exigences de la Région Bretagne en matière d'égalité des droits et rappeler les interdictions de soumissionner liées aux condamnations relatives aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité professionnelle. A titre expérimental, la Région sollicitera auprès des autorités compétentes la communication de l'extrait de casier judiciaire des entreprises candidates ;
- Introduire autant que possible des clauses d'éga-conditionnalité dans l'attribution et l'exécution des marchés, en prenant exemple sur les démarches conduites par la ville de Nantes (les opérateurs économiques choisissent leurs actions prioritaires et fixent leur niveau chiffré d'ambition, pondération par la collectivité en fonction du niveau d'engagement et évaluation) ;
- Informer, sensibiliser les opérateurs économiques et les acheteurs sur les ambitions et les attendus de la Région en matière d'égalité des droits et de lutte contre les discriminations ;
- Contribuer au développement d'un sourcing responsable et égalitaire ;
- Se saisir de la faculté offerte par l'article L.2141-7-1 du code de la commande publique et interdire aux entreprises concernées qui ne sont pas dotées d'un plan de vigilance de pouvoir soumissionner ;
- Mettre en place un questionnaire dédié RSE afin de recueillir les pratiques des candidats notamment en matière d'égalité et analyser leur évolution à l'issue de la prestation ;
- Développer la pratique des clauses de progrès RSE et égalité dans une démarche d'amélioration continue entre les opérateurs économiques et la Région ;
- Généraliser les bilans sociaux sexués avant et après l'exécution en lien avec le bilan global d'exécution ;
- Valoriser les expériences positives par une communication adaptée, notamment dans le cadre de trophées régionaux de la commande publique responsable, en partenariat avec les acteurs privés et publics volontaires.



## Indicateurs de suivi

➤ Pourcentage de contrats contenant des critères/clauses en faveur de l'égalité femmes-hommes		100%	2025
➤ Pourcentage de femmes bénéficiaires d'une clause sociale		2023	

[Objectifs de Développement Durable](#)



[Objectifs Breizh Cop](#)

**38** > Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

## **2 - EDUCATION ET FORMATION**

## 2.1 L'ORIENTATION

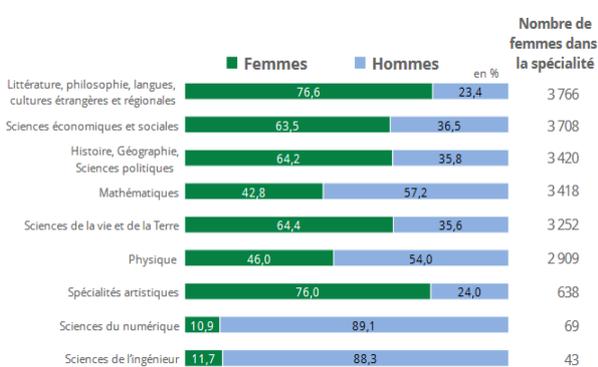
### Chiffres clés

En Bretagne, 19,5% des familles professionnelles sont mixtes (entre 40 et 60 %). 45 familles de métiers sont à dominance masculine et 25 familles de métiers à dominance féminine.

Source : Chiffre clés de l'égalité femmes hommes, Préfet de la Région Bretagne et Région Bretagne, 2020

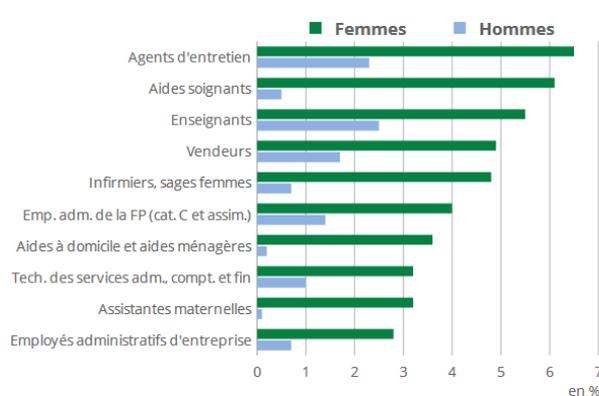
L'apprentissage des normes, des valeurs et des orientations différenciées se fait très jeune. Cette socialisation précoce s'observe très tôt au sein de la famille, à l'école et perdure dans l'emploi. Les « choix » d'orientation selon le sexe sont à la fois la cause et la conséquence de la division sexuée du marché du travail. Ainsi, ces orientations se traduisent par des femmes davantage présentes dans le secteur tertiaire, sanitaire et social, moins bien payées et aux parcours professionnels plus précaires ; des hommes majoritaires dans les secteurs techniques et industriels, suivant des carrières aux progressions plus fortes et connaissant des revenus plus confortables. L'inégale répartition des tâches au sein de la famille participe également à ce schéma. Questionner le poids des stéréotypes de sexe dans l'orientation tout au long de la vie est donc un défi permanent.

### Spécialités en terminale générale à la rentrée 2020



Champ : Lycées publics et lycées privés sous contrat.  
Source : DEPP, Système d'information Scolarité, rentrée 2020.

### Les dix familles concentrant le plus d'emplois chez les femmes



Source : Insee, recensement de la population 2020.

Dans l'académie de Rennes, en 2020, les garçons représentaient 89,1% des lycéen·nes ayant choisi la spécialité Sciences du numérique en terminale générale. Les filles représentaient 76,6% des effectifs en spécialités Littérature, philosophie, langues, cultures étrangères et régionales. Des statistiques bretonnes de la répartition sexuée des choix des spécialités au lycée aux différences liées au genre dans la répartition des professionnel·les dans les familles de métiers, tous ces chiffres dressent le portrait d'une orientation et de choix professionnels toujours influencés par les stéréotypes de genre.

Ces différences liées au genre se répercutent également sur la rémunération du travail : ainsi, en 2021, le salaire net en équivalent temps plein des femmes en Bretagne s'élève en moyenne à 24 130 euros par an, soit 15 % inférieur à celui des hommes (28 230 euros), un écart identique à celui enregistré au niveau national. Dans la région, 20 % des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent à temps partiel contre seulement 5 % des hommes. Ce recours au temps partiel est plus fréquent qu'au niveau national (17 %). Parmi les 25-49 ans, l'écart entre les femmes et les hommes vis-à-vis du temps partiel se creuse avec le nombre d'enfants : en Bretagne, il est de 8 points pour les personnes sans enfant, de 15 points pour les personnes ayant un enfant et de 24 points pour les personnes ayant trois enfants ou plus.<sup>6</sup>

Ces chiffres évoluent, lentement, au fil des années. Face à ce constat, la Région avec ses partenaires peut et se doit d'activer des leviers pour initier et accompagner une nécessaire évolution et permettre une réelle égalité d'accès et d'exercice de tous les métiers à toutes et tous.

Trois inégalités ont été constatées et ciblées par l'action régionale.

<sup>6</sup> Egalité femmes-hommes en Bretagne : chiffres-clés de la région et de ses départements, Insee, mars 2024



## Des choix d'orientation toujours déterminés par le genre

---



## Actions 2022 - 2023

---

- Soutien financier aux actions « Information métiers » et aux salons d'orientation post-bac qui sous-tendent une sensibilisation des exposant·es aux enjeux de mixité, notamment via la charte qualité, et une prise en compte de l'égalité fh dans les supports de communication.
- Création par Info Jeunes Bretagne, soutenu par la Région et membre IDÉO, de plusieurs outils (le cabinet de désorientation, le lab'orientation) pour déconstruire les stéréotypes sur les métiers. Le lab'orientation permet de définir ses choix et d'identifier ses sources d'information en matière d'orientation de manière ludique et interactive. Ce parcours peut être proposé au sein des espaces IDÉO qui sont déployés dans des salons destinés à des publics jeunes, 3 à 6 questions sont posées sous l'angle de l'égalité fh et/ou des transitions environnementales.
- Rappel dans les engagements de la prise en compte des enjeux de la mixité des métiers et plus largement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (conditions de travail, articulation des temps de vie...) dans le cadre des contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation » signés avec les branches professionnelles.
- Intégration de la mixité des métiers dans les actions développées, notamment sur l'attractivité des métiers, dans le cadre du soutien aux projets portés par les Campus des métiers et des qualifications.



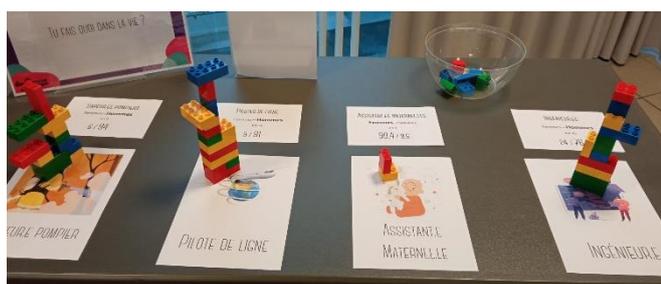
## Réalisations

---

- Intégration de l'égalité fh dans le formulaire du portail des aides pilotées par la DOPEC.

La communication sera 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 (octobre 2018).

- En 2023, le lab'orientation a été déployé 4 fois sur des événements à destination du public scolaire à Saint-Brieuc, Guichen, Bain-sur-Oust et Lesneven et à destination d'un public professionnel à Brest. A Brest et à Guichen, il a été proposé sur la thématique Egalité/mixité.



- En 2023, deux actions concrètes de la Fédération régionale des Travaux Publics (F RTP), dans le cadre du contrat d'objectifs signé depuis 2020 : mise en place d'un atelier de sensibilisation sur le recrutement et la fidélisation des femmes dans leur secteur et formalisation d'un partenariat avec l'association « Elles bougent » avec, entre autres, l'intégration de l'évènement Cap sur les TP organisé à Brest le 12 octobre dans le programme de la « Smart City Week », temps fort qui visent les collégiennes, lycéennes et étudiantes pour leur faire découvrir la variété de secteurs, métiers et formations qui participent au développement des villes.
- Challenge « Ada Lovelace », concours de programmation à destination de lycéennes organisé dans le cadre du Campus des métiers et des qualifications Excellence Numérique, Photonique et Cybersécurité Bretagne.



## Résultats

- Sur les salons ayant sollicité une aide : promotion de la mixité dans les supports de communication avec des affiches représentant des binômes de personnages homme/femme travaillant dans différents domaines (médical, BTP...), campagne de communication sur les réseaux sociaux avec des posts de présentation de 6 profils professionnels avec une attention portée à la mixité des profils sélectionnés, etc.
- Sur les salons ayant sollicité une aide : organisation d'actions en faveur de l'égalité fh auprès des publics et des exposant·es comme des conférences sur les stéréotypes autour des métiers, la présentation de l'exposition « les éclaireuses » de la CC Saint Méen Montauban, le strict respect du non genré dans les offres d'emploi présentées par les entreprises, etc.
- Les lab'orientation dédiés à l'égalité fh ont été organisés au forum Trajectoires des métiers à Guichen (251 visiteurs et visiteuses) et à la journée régionale sur les stéréotypes de genres dans l'orientation vers l'enseignement supérieur à Brest (92 participant·es).
- Bilan de la FTP : 10 entreprises présentes à l'atelier de sensibilisation.
- Bilan Challenge « Ada Lovelace » : en 2022, 66 participantes réparties en 20 équipes venues de 6 lycées bretons ; en 2023, 63 participantes réparties en 19 équipes venues de 7 lycées bretons.



## Engagements socles

## PERSPECTIVES

- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 stipule que « la Région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la **mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires »
- Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2023-2027 fixe comme objectifs prioritaires la lutte contre les **déterminismes** et vise à favoriser une **représentation paritaire des deux sexes** dans toutes les filières (notamment à travers les chantiers 2, 4, 5 et 8).

- La prise en compte des enjeux de mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est intégrée dans les contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation ».

Extrait du texte dans les contrats d'objectifs :

Conformément à la loi, ces actions intégreront les enjeux de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De même, des articulations seront recherchées avec les dispositifs encourageant le développement de l'esprit d'entreprise et d'entrepreneuriat chez les jeunes.

- Dans son cadre de référence, le **Service Public Régional de l'Orientalion** respecte les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, de non-discrimination et du respect de la *diversité*.

#### **Universalité, égalité et proximité d'accès :**

Le SPRO est composé de services gratuits, libres et accessibles à tous.

- Il est disponible dans chaque territoire ;
- Il répond aux besoins des publics en proposant une continuité de services ;
- Il respecte les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, de non-discrimination et du respect de la diversité.

- Extrait de la charte qualité Principes et critères relatifs aux salons post-bac :

#### **Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité**

L'organisation du salon favorisera la mixité des métiers et mettra en évidence la possibilité, pour les femmes comme pour les hommes, d'accéder à tous les métiers en valorisant l'approche compétence. Les organisateurs veilleront notamment à équilibrer la présence d'hommes et de femmes dans la présentation des métiers, tables rondes et conférences associées à l'évènement.

- La Région est signataire de la *Convention d'engagements pour une communication publique sans stéréotype de sexe* du Haut Conseil pour l'égalité fh (HCE fh) et a rédigé un *Guide pour une communication publique pour toutes & tous* en octobre 2018.



#### **Objectif**

- Participer à l'ouverture du champ des possibles dans les choix d'orientation, et ce quel que soit le genre.



#### **Propositions**

- Déployer le lab'orientation avec Info Jeunes Bretagne dans les salons et forums en déclinant les questions autour de la représentation des métiers et de l'égalité fh ;
- Accompagner des structures qui mettent en avant le sujet de la mixité auprès des usagers et usagères ;

- Continuer à prendre en compte la promotion de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans les critères d'appréciation des demandes de subvention, en application de la charte qualité ;
- Capitaliser les initiatives portées par les signataires des contrats d'objectifs et les campus des métiers et des qualifications en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Conforter la prise en compte en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont la mixité des métiers, dans les engagements des signataires des contrats d'objectifs ;
- Intégrer la promotion de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le lancement et l'organisation des Carrefours des métiers IDEO, notamment à travers la présentation de l'exposition « Tous les métiers sont mixtes ».



## Indicateurs de suivi

- Nombre de lab'orientation chaque année en Bretagne et nombre de fois où la thématique Egalité a été proposée ;
- Bilan qualitatif des porteurs de projets transmis via le portail des aides ;
- Nombre de Carrefours des métiers IDÉO et de déploiement de l'exposition « Tous les métiers sont mixtes » ;
- Adoption du nouveau cadre de référence des contrats d'objectifs intégrant l'égalité entre les femmes et hommes.



## Une représentation toujours très stéréotypée des métiers



## Actions 2022 - 2023

- Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les productions éditoriales (supports imprimés ou web) d'IDEO. Les principes de la communication sans stéréotype de sexe sont intégrés dans la production des ressources et une vigilance particulière est accordée à ce sujet.
- Dans le cadre de l'organisation de la Compétition des métiers, engager la collectivité et les partenaires (branches pros, établissements...) dans une démarche active de promotion de la mixité des métiers.



## Réalisations

- [Tag égalité femmes-hommes](#) sur IDÉO
- Utilisation de l'écriture inclusive et attention particulière sur les choix iconographiques et représentations graphiques afin qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.
- Mise en avant d'hommes ou de femmes dans des métiers non-mixtes via les articles ou les illustrations. (<https://ideo.bretagne.bzh/actualites/conductrice-de-travaux-elyse-brouillon-gere-la-technique-et-lhumain>)
- Dans le cadre de la Compétition des métiers, modifications des conventions en commission permanente du 7 novembre 2022 avec un engagement régional de recherche d'un



équilibre fh dans les candidatures et pour plus de parité dans les jurys.



## Résultats

- Tag égalité fh : 4 articles en 2022, 5 articles en 2023 (sur 47 articles publiés).
- Campagne de photos de professionnel·les breton·nes intégrant des profils de genre minoritaire dans leur famille de métiers.

- Lors de la *Compétition des métiers* 2023, sur 460 candidatures, 250 jeunes ont été retenus parmi lesquels 77% de garçons et 23% de filles. On constate une évolution du nombre de candidates puisqu'elles représentaient seulement 12% des candidat·es en 2020.

Dans le palmarès final, on retrouve 32 lauréates dont 9 médailles d'or. Le palmarès a été exclusivement féminin en mode et création, art floral, coiffure et soins esthétiques comme en peinture et décoration et visual merchandising.



## PERSPECTIVES



### Objectif

- Continuer à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes.



### Propositions

- Publier des articles sur des professionnel·les dans des métiers non-mixtes ;
- Publier des articles sur des femmes scientifiques ;
- Être vigilant·es sur le choix des professionnel·les pour les reportages photos et/ou vidéo.

Dans le cadre de l'organisation de la Compétition des métiers en 2025 :

- Etudier la possibilité d'afficher certains panneaux de l'exposition « Tous les métiers sont mixtes » ;
- Encourager les branches professionnelles à animer les points info métiers en respectant une représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- Mobiliser les branches professionnelles et les établissements supports afin de proposer à des jeunes filles en formation de venir témoigner de leurs parcours sur les espaces pour lesquels il n'y a que des garçons en compétition, et inversement ;
- Sélectionner les expert·es et les jurys en prenant en compte cet objectif d'équilibre.
- Décliner le lab'orientation du CRIJ couplé au laboratoire des désorientations pour travailler sur les représentations avec les élèves ;
- Intégrer les principes de la communication sans stéréotype de sexe et la thématique Egalité fh dans le kit de préparation des élèves à leur venue sur l'événement.



## Indicateurs de suivi

- Nombre d'articles taggés Egalite fh chaque année.
- Nombre d'articles consacrées à des femmes scientifiques.
- Nombre de professionnel·les en minorité de genre dans leur métier dans les articles portraits.
- Données genrées sur tous les intervenant·es de la Compétition des métiers.



## Déficit d'appropriation, de formation, d'outillage...



## Actions 2022 - 2023

- Organisation d'ateliers de professionnalisation sur l'égalité fh dans le cadre de l'animation du réseau IDÉO, notamment dans le plan de professionnalisation IDÉO.
- Soutien à l'organisation d'une journée régionale sur les stéréotypes de genre dans l'orientation à Brest en décembre 2023.



“ C'était trop court sur la partie échange en sous-groupe, les thèmes étaient super intéressants.



## Réalisation

- Organisation de trois ateliers de professionnalisation :
  - « Égalité professionnelle : diversifier les choix d'orientation » le 24 novembre 2022 et le 28 novembre 2023
  - « 45 minutes avec le CIDFF » le 14 juin 2022



## Résultats

Participation et taux de satisfaction aux ateliers dédiés à l'égalité dans le cadre du Plan de professionnalisation IDEO en 2022 et 2023 :

ATELIERS	2022	2023
<i>Egalité professionnelle : diversifier les choix d'orientation</i> (Atelier ayant lieu tous les ans)	55 dont 29 pros IDEO 89% de femmes et 11% d'hommes	49 dont 21 pros IDEO 82% de femmes et 18% d'hommes
Taux de satisfaction (Taux de réponse très enrichissant et enrichissant)	100 %	100 %
<i>45 minutes avec le CIDFF</i> (Atelier ponctuel, chaque année un membre différent du réseau)	108 dont 61 pros IDEO 93% de femmes et 7% d'hommes	
Taux de satisfaction (Taux de réponse très enrichissant et enrichissant)	98 %	

En 2023, 1 690 personnes ont participé aux 16 actions organisées dans le cadre du plan de professionnalisation, soit environ 105 personnes par action. Dans l'ensemble, 55 % des participant·es venaient de structures IDÉO. Les femmes représentent la majorité des participant·es, ce chiffre est à mettre en perspective avec la mixité dans ce domaine professionnel dans lequel les professionnel·les sont majoritairement des femmes.



## Objectifs

- Sensibiliser à l'égalité fh et accompagner la prise en compte de l'égalité fh chez les partenaires.
- Rendre visible, valoriser et organiser des temps d'échanges autour de bonnes pratiques et de ressources existantes ou à créer.
- Sensibiliser à l'égalité fh en interne à travers des temps d'échanges et de sensibilisation sur le sujet.
- Participer à la visibilisation des inégalités à travers la production et la mise en valeur de données chiffrées bretonnes, notamment en renforçant l'intégration de données sexuées dans le diagnostic emploi-formation réalisé par secteur dans les contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation » signés avec les branches professionnelles.



## Propositions

- Renouveler l'atelier « Egalité professionnelle : diversifier les choix d'orientation » en renforçant et diversifiant le nombre de structures participantes ;
- Recenser les personnes référentes Egalité au sein des structures du réseau IDÉO et leur proposer l'organisation d'un temps d'échanges et de partage afin de partager des bonnes pratiques et de recenser leurs besoins éventuels ;
- Lancer une réflexion sur la pertinence et le contenu éventuel d'un dossier Egalité dans l'espace pro de la plateforme IDEO ;
- Réaffirmer l'objectif d'égalité pour les membres du réseau IDÉO et la Région au moment de la signature de la Charte du réseau ;
- Prévoir un temps fort de partage de pratiques entre branches professionnelles sur l'égalité fh. Des partenaires, comme l'Aract, qui accompagnent les entreprises sur l'égalité professionnelle pourraient être en appui ;
- Adresser une fois par an aux partenaires (branches professionnelles, réseau IDEO, porteurs de projets) un courrier dédié à la thématique Egalité en les invitant à rejoindre le CpeG. Mise en avant chaque année d'une ressource ou d'un événement différent (« Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » du HCE, webinaire, violentomètre, etc.) ;
- Organiser un temps annuel de réflexion sur l'égalité fh à l'ensemble des agent·es afin de sensibiliser sur le sujet et d'amener des pistes de nouvelles actions possibles ;
- Créer et animer un groupe de travail interne sur une thématique annuelle liée à l'égalité fh et aux missions de la direction pour réfléchir et élaborer des pistes d'actions. Chaque année, la thématique sera validée en CODIR et les membres du groupe de travail évolueront en fonction des thématiques ;
- Participer à la mise à jour des *Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes*, en mobilisant notamment les études emploi-formation financées dans le cadre du CPER et le travail de veille sur les données d'observation sectorielle réalisé par le Service animation et prospective emploi-compétences (SAPEC).



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre et profil des personnes participant à l'atelier « **Egalité professionnelle : diversifier les choix d'orientation** ».
- Nombre et profil des personnes participant au temps d'échanges.
- Texte de la charte et liste des signataires.
- Nombre de personnes présentes au temps entre branches professionnelles et diversité des secteurs représentés.
- Liste des structures auxquelles la communication annuelle sur l'égalité a été envoyée.
- Date et thème de la réunion interne annuelle, nombre de participant-es fh de la DOPEC.
- GT interne : dates de réunions, nombre d'agent-es fh participant-es, pistes/actions initiées.

## 2.2 LA FORMATION INITIALE

### Chiffres clés

En France, le nombre de filles dans les enseignements scientifiques a baissé de 28% depuis la fin des séries S, ES et L (cf. étude Maths et Sciences oct. 2022).

A la sortie de la formation initiale, les femmes sont plus diplômées que les hommes (31% des femmes sont diplômées d'un Master, doctorat, école d'ingénieurs ou école de commerce contre 21% des hommes) 24 mois après la sortie de formation professionnelle, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes sauf en BTS en voie scolaire (CNV - mars 2023).

« L'enseignement a beau être le même, il est reçu différemment par les filles et les garçons. Et les enseignant·es, souvent de façon inconsciente, ne s'adressent pas aux unes et aux autres de façon identique, des études l'ont prouvé<sup>7</sup>. Enfin, les garçons ne vivent pas une socialisation du même ordre dans leur scolarité. Le quotidien des filles et des garçons dans une même école ne leur permet pas d'être éduquées de manière égale » constate Isabelle COLLET, membre du HCE fh, professeure des sciences de l'éducation de l'Université de Genève, et fondatrice de l'association de recherche sur le genre en éducation et formation.

A la difficulté d'objectiver ce constat relatif aux pratiques des équipes pédagogiques, il convient néanmoins de noter que les choix d'orientation, de filières, de formations, de spécialités... que les jeunes effectuent au cours de leur scolarité témoignent de peu d'évolutions en termes de mixité.

Mais comme le précise le rapport de l'Igas<sup>8</sup> « Ces différences révèlent des inégalités, actuelles et à venir, pour les jeunes et les futurs adultes, et ne peuvent pas s'expliquer par la notion de libre choix. Sans mixité, la liberté de choix d'un métier n'est que formelle du fait de la puissance des mécanismes de reproduction qui empêchent filles et garçons à se projeter dans des métiers perçus comme convenant prioritairement, voire exclusivement, soit aux hommes, soit aux femmes ».

Et quand il y a mixité, celle-ci n'a pas empêché la ségrégation sexuée des études, à la fois par domaines d'études et par niveau. Le

« paradoxe des filles » tient effectivement à la déconnection entre leurs meilleurs résultats scolaires et la différenciation des filières selon les sexes, cette divergence s'accroissant pour les bacheliers poursuivant des études supérieures. Les filles, malgré leurs meilleurs résultats scolaires, ne se retrouvent toujours pas dans les filières d'insertion professionnelle, de production, d'enseignement technique, scientifique, d'ingénieur·es... qui offrent des emplois, rémunèrent et ouvrent davantage d'horizons professionnels.



### Des orientations scolaires très sexuées

En Bretagne, au lycée professionnel, l'étude du CESER<sup>9</sup> témoigne « les garçons sont très minoritaires dans des spécialités telles que l'accompagnement, les soins et services à la personne ou les services aux personnes et aux territoires. Les filles sont nettement moins présentes dans les secteurs de la production et elles sont pratiquement absentes de 14 des 36 spécialités de la production (...) : aéronautique option système, maintenance nautique, des matériels agricoles, technicien.ne du froid, technicien.ne géomètre, etc. (...) elles sont très peu présentes pour ne pas dire absentes dans des formations liées au numérique ou à la transition environnementale... ».

Concernant l'enseignement agricole, si plus de la moitié (55 %) des élèves sont des filles, cette proportion varie elle aussi fortement selon les enseignements. Elle est ainsi de 86 % pour les services à la personne et aux territoires mais aussi dans la filière équine et de 69 % dans celle de l'élevage et du soin aux animaux. À l'opposé, elle atteint à peine 2 % pour les formations de l'équipement pour l'agriculture, 8 % pour l'aménagement de l'espace et 31 % pour la production agricole. Le CESER constatant pour sa part, que « la même absence de mixité s'observe dans des formations de l'enseignement agricole comme la production agricole, la gestion et la maîtrise de l'eau, la forêt, les travaux paysagers, l'élevage canin ».

Dans les formations de l'enseignement maritime, on compte 8 % de filles dans les 4 lycées professionnels en Bretagne en 2023.

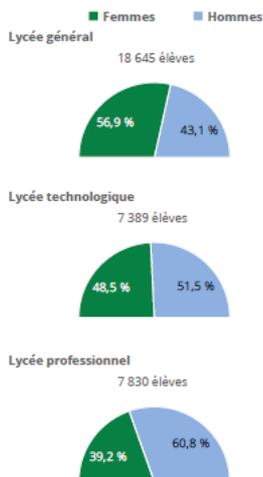
<sup>7</sup> La (re)production des inégalités de genre : quels enjeux dans l'éducation, la santé et la protection sociale ?

Cecilia Poggi, Juliette Waltmann Dans Papiers de recherche (2019), pages 1 à 38

<sup>8</sup> IGAS et IGAENR, Rapport d'évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers.

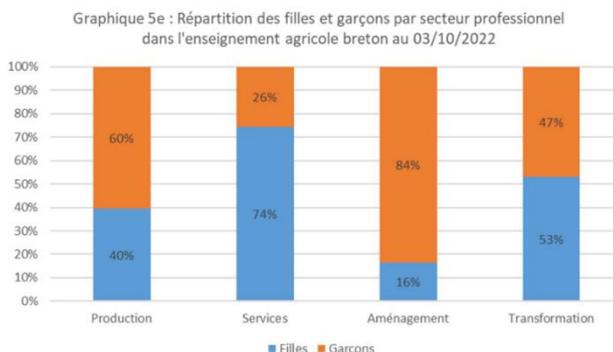
<sup>9</sup> En bac pro, et après ? Mieux accompagner les parcours des jeunes des lycées professionnels en Bretagne - Octobre 2021.

**Effectifs en classe de terminale à la rentrée 2020**



Champ : Lycées publics et lycées privés sous contrat.  
Source : DEPP, Système d'Information Scolaire, rentrée 2020.

Au lycée d'enseignement général et technologique, les filles représentent près de 77 % des élèves de terminale inscrit-es dans les spécialités de Littérature, philosophie, langues, cultures étrangères et régionales et 64 % de ceux inscrit-es dans les trois spécialités suivantes : histoire, géographie, sciences politiques, sciences économiques et sociales et sciences de la vie et de la Terre. Les garçons représentent 57 % des inscrit-es en spécialité mathématiques et 54 % des inscrit-es en spécialité physique.



Enfin, les filles représentent 48,8% (49,16% en France) dans la voie scolaire de l'enseignement agricole breton (public et privé) en octobre 2022.

## Un ratio filles-garçons dans les internats identique aux effectifs

### Chiffre clé

Les internats des lycées publics bretons accueillent 44 % de filles et 56 % de garçons.

La Région, si elle n'a pas les leviers d'agir en direct sur les choix des établissements effectués par les jeunes et/ou par les parents, a néanmoins la charge de la gestion de son patrimoine immobilier dont les lycées.

Un examen de la répartition des effectifs filles-garçons dans les internats peut être réalisé et être indicative d'évolutions.

- Répartition Filles-Garçons dans les internats des lycées publics bretons à la Rentrée 2023

INDICATEUR CAPACITES D'HEBERGEMENT	2020	2021	2022	2023
Nombre d'internes EPLE publics - tous réseaux	11 774	11 744	12 037	12 067
% de filles	42 %	44 %	44 %	44 %
% de garçons	58 %	56 %	56 %	56 %

On dénombre 86 internats pour 114 EPLE à la rentrée 2023.

- Répartition Filles-Garçons par autorités de tutelle (Ministère)

EFFECTIFS	Ministère Mer	Ministère Agriculture	Ministère Education Nationale	TOTAL	INTERNES	Ministère Mer	Ministère Agriculture	Ministère Education Nationale	TOTAL GENERAL
Filles	43	1 811	36 293	38 147	Filles	22	779	4 559	5 360
Garçons	496	1 732	36 982	39 210	Garçons	253	770	5 684	6 707
TOTAL	539	3 543	73 275	77357	TOTAL	275	1 549	10 243	12 067
Filles	8 %	51,1 %	49,3 %	49,3 %	Filles	8 %	50,3 %	44,5 %	44,4 %
Garçons	92 %	48,9 %	50,7 %	50,7 %	Garçons	92 %	49,7 %	55,5 %	55,6 %

On constate sur le territoire que la part de filles dans les internats est quasi-identique à leur poids dans les effectifs. Des différences existent sans être significatives. Seul dans les lycées du ministère de l'Agriculture, les filles internes sont majoritaires.

D'après l'ensemble des statistiques disponibles<sup>10</sup>, au global, toutes voies de formation et de niveaux confondus y compris l'enseignement supérieur, l'écart par rapport à la structure des effectifs (49 % de filles / 51 % de garçons) provient surtout des taux d'internes très élevés de 30 % dans deux voies de formation, où les filles sont moins représentées : d'une part la voie professionnelle et d'autre part les CPGE, avec 40 % de filles dans ces deux cas.



## Action 2022 - 2023

- La Région peut encourager la présence des filles dans les établissements proposant des filières de formation occupées majoritairement par les garçons en leur affectant des places dans les internats.



### Réalisation

#### Au lycée des métiers de l'automobile de Pont-de-Buis, on pousse les murs pour accueillir les filles

Le lycée des métiers de l'automobile de Pont-de-Buis-lès-Quimerch (Finistère) forme les carrossiers et mécaniciens auto de demain. En cette rentrée 2023, les effectifs sont en hausse dont ceux des filles jusqu'ici plutôt rares dans un tel lycée professionnel. Pour bien les accueillir, l'établissement a fait ouvrir un internat. Des travaux ont été réalisés pendant l'été.



Le lycée des métiers de l'automobile de Pont-de-Buis-lès-Quimerch (Finistère) forme les carrossiers et mécaniciens auto de demain. En cette rentrée 2023, les effectifs sont en hausse dont ceux des filles jusqu'ici plutôt rares dans un tel lycée professionnel. | OUEST-FRANCE

Des douches et sanitaires flambant neufs, juste en face de leurs chambres de quatre ou cinq places. Des espaces de travail individuels aménagés dans chacune. Et un couloir uniquement pour elles. Les élèves filles du lycée des métiers de l'automobile de Pont-de-Buis-lès-Quimerch (Finistère) voient leurs conditions d'accueil grandement améliorées en cette rentrée 2023.

Avec une hausse constante des effectifs et l'arrivée de filles en plus grand nombre, le **lycée des métiers de l'automobile** de Pont-de-Buis vient de réaliser un internat pour les filles. La proviseure Florence Vourch a profité de la rentrée des secondes professionnelles et des premières années de CAP, lundi 4 septembre 2023, pour faire découvrir ces nouveaux locaux à l'inspectrice d'académie Guylène Esnaut et à la conseillère régionale Gladys Grelaud. « Nous avons 168 élèves cette année contre 147 l'an dernier. Il y a 19 filles (12 en 2022), dont douze à l'internat. Il était important de réaliser ces travaux pour regrouper l'internat dans le même bâtiment », précise la proviseure.

Article Ouest France - septembre 2023



### Résultats

Internes Lycées Agricoles publics Voie initiale scolaire	2020	2021	2022
Filles	753	747	725
Garçons	788	753	747
Total Nbre d'Internes	1 541	1 500	1 472
Total Effectifs	3 075	3 035	3 040

La parité des effectifs au total est observée alors que la mixité des filières agricoles est hétérogène.

<sup>10</sup> Disponibles à mission.egalite@bretagne.bzh



## Engagements socles

- Adoption en décembre 2023 du *Plan d'actions en faveur de l'attractivité des lycées agricoles publics de Bretagne 2024-2029* qui a pour la 1<sup>ère</sup> fois intégré une dimension égalité fh au sein de ses chantiers ; Ainsi, en coordination avec l'autorité académique :

### Chantier n° 1 :

- Favoriser l'accès aux « *Adultes Non Issus du Milieu Agricole (NIMA)* représentent également un potentiel intéressant afin de générer davantage de vocations et de mixité femmes hommes vers les métiers agricoles » ;
- Mobiliser davantage les maîtres de stage et d'apprentissage : « *Les établissements souhaiteraient ainsi davantage impliquer les maîtres de stage et d'apprentissage, dans les outils et dans les formations, afin de favoriser les échanges entre enseignants et professionnels, mais également afin de constituer un réseau d'exploitations pour accueillir les élèves en stage et en apprentissage. Ce réseau devra pleinement intégrer l'enjeu de la promotion de l'égalité professionnelle (sensibilisation, mixité, prévention des violences sexistes et sexuelles, amélioration des conditions de travail)* » ;
- Elaborer une charte de partenariat avec l'Education Nationale : « *A un échelon régional, en cohérence avec la convention entre les autorités académiques...il s'agira de définir conjointement les éléments d'un partenariat renouvelé ...en se saisissant notamment des attendus de la déclinaison académique régionale de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif* ».

### Chantier n° 2 :

- Par convention, parallèlement au renforcement de l'équipe du GIP Breizh FormAgro, « *La communication sera réalisée sans stéréotype de sexe (choix des visuels, images, couleurs, expressions...), conformément au Guide du HCE fh - 2022* » ;

### Chantier n° 3 :

- Croiser les pratiques d'accompagnement des NIMA aujourd'hui et renforcer leur mise en situation en s'appuyant sur les exploitations agricoles et les plateaux techniques :  
« *Une adaptation de la carte des formations en apprentissage et en formation continue, une formation spécifique des formateurs (en particulier sur l'égalité femmes-hommes, la prévention des violences sexistes et sexuelles...) et une campagne de communication ciblée seront également menées* » ;

- Déclinaison régionale académique de la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2022-2024)* ;

- Article L121-1 du Code de l'éducation (cf. Loi du 10 juillet 1989) :  
« *Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur (...) contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation (...) assurent une mission d'information sur les violences, y compris en ligne, et une éducation à la sexualité ainsi qu'une obligation de sensibilisation des personnels enseignants aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'aux mutilations sexuelles féminines et à la formation au respect du non-consentement* ».



## Objectifs

- Susciter des partenariats entre les établissements et les associations d'égalité femmes-hommes du territoire en insistant sur la fonction d'inclusion des internats ;
- Accompagner l'accueil des filles à l'internat qui peut parfois constituer un levier d'émancipation pour elles ;

- Favoriser le « *droit des possibles* » pour chacune et chacun et encourager la mixité des filières quelles qu'elles soient, encourager l'arrivée des minoritaires de genre : des garçons dans les services à la personne, des filles dans l'élevage...



## Faible diffusion de la culture de l'égalité dans les lycées

**L'axe Karta égalité filles-garçons est le moins sollicité**



### Actions 2022 - 2023

- La Région a souhaité un axe KARTA exclusivement dédié à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les discriminations depuis 2005 ;
- Etude longitudinale depuis 2015 du nombre de projets Karta par axe/par montant ;
- Réalisation et réactualisation annuelle d'un guide *Ressources Karta* et prêts d'expositions pour accompagner les établissements pour chacun des axes ;
- Envoi à tous les lycées publics, privés et toutes les Maisons familiales de Bretagne - soit 255 établissements - de 50 exemplaires du violentomètre (soit 12 750) en 2022 avec la possibilité de commander des affiches et des violentomètres supplémentaires ;
- Installation de distributeurs de protections hygiéniques gratuites dans tous les lycées publics ;
- Participation de la Région au comité de sélection des lycées labellisés Egalité filles-garçons par l'Education nationale ;
- Invitation faite aux lycées à participer au *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG).



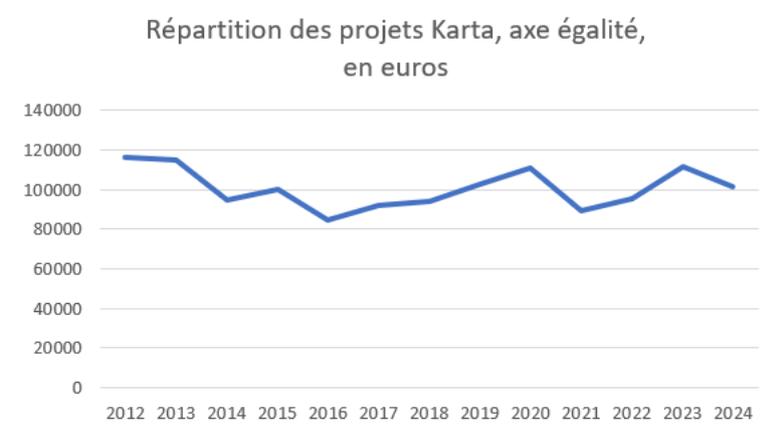
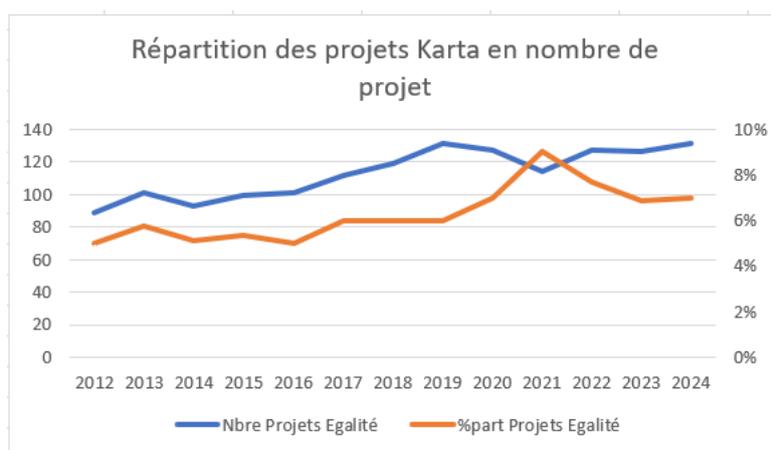
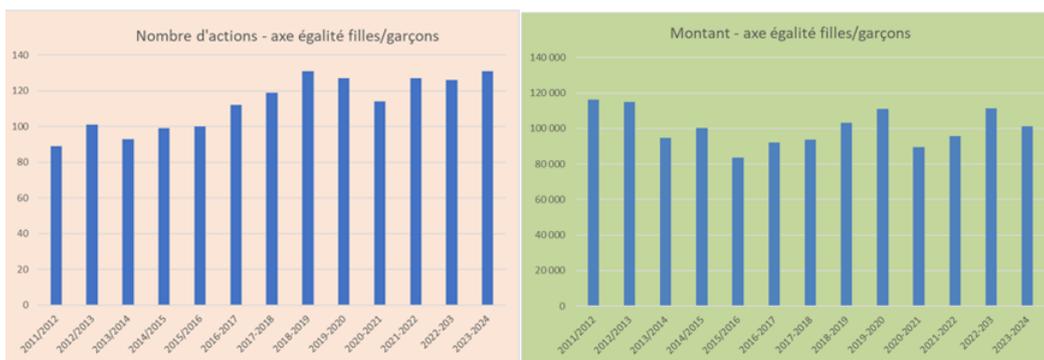
### Résultats

#### → KARTA

Répartition des projets Karta par axe en nombre de projets/en € (2022 - 2023)

KARTA 2022 -2023	Nbre d'actions soutenues	Montants votés en €
Education artistique, sensibilisation à l'art, à la culture et aux sciences et techniques	951	1 090 513
Ouverture des jeunes au monde	337	527 826
Développement durable	260	270 872
Santé et qualité de vie	164	136 288
Egalité filles-garçons et lutte contre toutes les discriminations	126	111 426

## Evolution du nombre de projets Karta par axe/en € de 2011 à 2023



- ➔ En 2022-2023, 86 lycées ont choisi l'axe Egalité pour 18 114 élèves ; parmi les 126 projets soutenus dans le cadre de l'axe *Egalité filles-garçons*, à peine 8% des projets traitent de l'orientation professionnelle tandis que 60% d'entre eux interrogent la question du rapport aux autres, les relations garçons-filles, le regard sur le handicap ; Un peu plus de 90 lycées ont sollicité cet axe. On peut constater une très faible évolution du nombre projets Karta *Egalité filles-garçons et lutte contre les discriminations* au regard accompagnés depuis la mise en place du dispositif (5% à 9% de 2015 à 2021) ;
- ➔ Très souvent, ces projets de sensibilisation, d'information sont réalisés par « pédagogie du détour ». C'est au motif et prétexte de participer à un atelier d'écriture, de théâtre ou de danse, d'assister à un spectacle ou même à du théâtre forum, que les questions d'égalité fh sont abordées. Néanmoins, les équipes pédagogiques n'hésitent pas à compléter ces initiatives ou à baliser un temps de réflexion, d'information et de débat avec l'intervention des professionnel·les pour travailler sur les stéréotypes de sexe, contre les idées reçues ;
- ➔ Enfin, il convient ici de préciser que les sujets égalité fh peuvent également être travaillés dans les projets déposés au titre de l'axe « *Santé et Qualité de vie* ». En effet, lorsque sont traités l'estime

de soi ou par exemple les conduites à risques, il est courant de voir abordées la question du consentement, la maîtrise de son image dans les réseaux sociaux...



## AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

➔ En plus de l'envoi de 50 ex. du violentomètre aux établissements, 4 414 violentomètres et 651 affiches ont été commandés et acheminés par la Région aux lycées. 11 lycées (3 privés et 11 publics) sont concernés par une commande de violentomètres ; 53 lycées (9 privés, 43 publics) ont souhaité des affiches.

➔ Seuls 2 lycées en 2022 et aucun en 2023 ont emprunté une exposition mis à leur disposition par la Région.



## LABELLISATION EGALITE FILLES-GARCONS

12 lycées ont été labellisés « Egalité filles-garçons » par l'Education nationale pour 2024-2026 :

- 4 établissements (dont un privé) dans l'Ille et Vilaine ;
- 3 établissements dans le Finistère comme dans les Côtes d'Armor ;
- 2 établissements dans le Morbihan.



### ARRETE RECTORAL RELATIF A LA LABELLISATION EGALITE FILLES-GARCONS DES ETABLISSEMENTS DU SECOND DEGRE

Le Recteur de la région académique Bretagne,  
Recteur de l'académie de Rennes,  
Chancelier des Universités,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L121-1, L311-4 et L312-17-1 ;  
Vu la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 ;

Considérant la création d'un label Egalité filles-garçons pour les établissements du second degré par la circulaire du 10 mars 2022 (MENE2207942C) ;

Considérant les dossiers de candidature déposés par les établissements de l'académie de Rennes au cours de la campagne annuelle 2023-2024 ;

Considérant les critères de labellisation définis par la circulaire du 10 mars 2022 précitée ;

ARRETE

Article 1 : les collèges et lycées listés dans le présent article sont labellisés Egalité filles-garçons au titre de la campagne 2023-2024

CLG/LYC	L'Iroise	Brest	3	LYC	Jules Verne	Guingamp	1
CLG/LYC	Jean-Marie Le Bris	Douarnenez	2	LYC	Auguste Pavie	Guingamp	3
LYC	Pierre Guéguin	Concarneau	2	LYC	Jean Monnet	Quintin	1
CLG/LYC	Francois-René de Chateaubriand	Combourg	1				
CLG/LYC	La Providence	Montauban de Bretagne	2	LYC	Joseph Loth	Pontivy	1
LYC	Théodore Monod	Le Rheu	2	LYC	Alain René Lesage	Vannes	2
LYC	Bel Air	Tinténiac	2				



## AGIR CONTRE LA PRECARITE MENSTRUELLE

L'opération de lutte contre la précarité menstruelle a été reconduite avec les commandes renouvelées de protections périodiques pour alimenter les distributeurs, à tous les lycées publics et aux lycées privés qui avaient candidaté à l'appel à manifestation d'intérêt.

La mise en place de campagne de sensibilisation autour des règles avec les supports d'information transmis est encore difficile à mesurer mais on peut craindre néanmoins qu'elle n'ait pas été déployée avec ampleur dans les établissements scolaires.

- ➔ En 2023, 116 lycées publics et 91 lycées privés sont équipés et ont renouvelé leur commande de protection périodiques pour alimenter les distributeurs ;
- ➔ Environ 60 000 lycéennes sont concernées ;

➔ L'enveloppe consacrée à l'installation et à l'approvisionnement des distributeurs de protection périodiques s'élève à 90 000€ par an. Le réassort représente un budget d'environ 200 000 € ; Les retours d'un questionnaire adressé aux lycées témoignent d'une grande satisfaction ; Néanmoins, on peut regretter que très peu d'ateliers pédagogiques aient été proposés à cette occasion.



### DIFFUSER LA CULTURE DE L'EGALITE FH DANS LES LYCEES

➔ Fin décembre 2023, 23 lycées étaient représentés au CpeG.

## PERSPECTIVES



### Objectifs



- Favoriser la mixité filles-garçons dans les lycées techniques, professionnels, maritimes, agricoles ;
- Augmenter le nombre de projets « Egalité filles-garçons et lutte contre les discriminations » et de lycées sollicitant une demande sur cet axe ;
- Augmenter le nombre de projets Karta /Egalité fh intégrant une dimension Orientation ;
- Faire mieux connaître l'offre de ressources Egalité fh aux établissements d'enseignement ;
- Diffuser la culture de l'égalité fh dans les lycées.



### Propositions

- Reprendre quelques-unes des préconisations du rapport du CESER précité :

« Le CESER invite les acteurs de la formation à mieux accompagner les parcours de formation des jeunes de la voie professionnelle, autour de 7 grands enjeux dont celui de « *Développer la mixité filles-garçons dans les filières du baccalauréat professionnel* » :

- Mobiliser davantage les engagements et amplifier la mise en œuvre de la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024* ;
- *Coordonner et mutualiser dans le cadre de l'Espace numérique de travail Toutatice (outil qui dépend du rectorat et qui bénéficie d'un financement de la Région Bretagne) et du service public d'information et d'aide à l'orientation IDEO, les outils et ressources existants sur la mixité filles-garçons (ex. « Vivre son métier », ...)* ;
- *Inciter à développer les projets régionaux Karta sur la thématique égalité filles-garçons en ciblant tout particulièrement les lycées professionnels avec une évaluation de la progression et du nombre de lycées professionnels ayant mis en œuvre de tels projets ;*
- *Inciter et aider les lycées professionnels à analyser les causes qui font que des jeunes filles engagées dans des filières de la voie professionnelle traditionnellement masculines abandonnent leur formation et lever les freins identifiés ;* »
- Organiser une campagne de communication autour du Guide Ressources Karta Egalité fh (Cibler les centres de documentation) ;
- Faire tourner l'exposition régionale *Tous les métiers sont mixtes* dans les lycées ;

- Proposer des sensibilisations à l'égalité fh aux agent·es de la Région en relation avec les lycées, notamment les collègues référent·es des lycées afin de contribuer à sensibiliser les lycées à l'axe Egalité fh de Karta ;
- Valoriser une rubrique Education à la sexualité dans KARTA ;
- Réaliser un diagnostic des infrastructures des internats pour s'assurer qu'elles sont adaptées aux filles/des équipements sportifs (gymnases, vestiaires, douches, stades, casiers, distributeurs protections périodiques) ;
- Proposer un atelier pédagogique sur la précarité menstruelle et le tabou des règles par lycée/an et/ou un par département ?
- Expérimenter la dotation aux lycéennes des lycées maritimes d'un pack de 3 culottes menstruelles/an ;
- Augmenter le nombre de représentant·es des lycées au *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)* ;
- Signer pour la période 2024 - 2026 la *déclinaison académique régionale de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons* ;
- Organiser la présence des lycéen·nes des CVL et du CRJ dans les instances de la déclinaison académique régionale de la convention.



## Indicateurs de suivi

- Nombre de projets Karta Egalité/Karta orientation/total.
- Nombre de lycées ayant conduit une action 8 mars/Nbre de lycées.
- Nombre de lycées ayant organisé une journée "Mixité" des métiers /an.
- Nombre de lycées ayant organisé une action de promotion des sciences auprès des filles.
- Nombre de lycées ayant emprunté une expo relative à la mixité des filières et des métiers.
- Nombre de lycées membres du CpeG.

## 2.3 LA FORMATION CONTINUE

### Chiffres clés

Sur 87 familles de métiers 12 concentrent + de 50% des femmes, 20 concentrent +50% des hommes.

Malgré les lois, l'évolution des mentalités, le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs, la répartition des formations et des métiers est toujours très sexuée : avec une faible part des femmes dans les secteurs traditionnellement occupés par les hommes et inversement. Des profils, des parcours et des compétences manquent à l'appel.

Inadéquation des qualifications, articulation des temps, mobilité, monoparentalité, pour entrer en formation et accéder à l'emploi, des femmes sont confrontées à la fois à des freins exogènes et endogènes. La difficulté à se projeter dans un métier « traditionnellement occupé par les hommes » est parfois accompagnée d'obstacles institutionnels : ainsi l'usage unilatéral du masculin exigé par *France Compétences* dans les intitulés de métiers lors du dépôt des demandes de certification qui maintient une invisibilité des femmes dans les métiers.

Les organismes de formation cherchent à s'adapter à ces situations en proposant des modalités pédagogiques innovantes. Mais confronté-es à des stéréotypes de sexe, les pratiques des professionnel·les sont parfois entravées par un manque de formation et d'outils à l'égalité professionnelle.

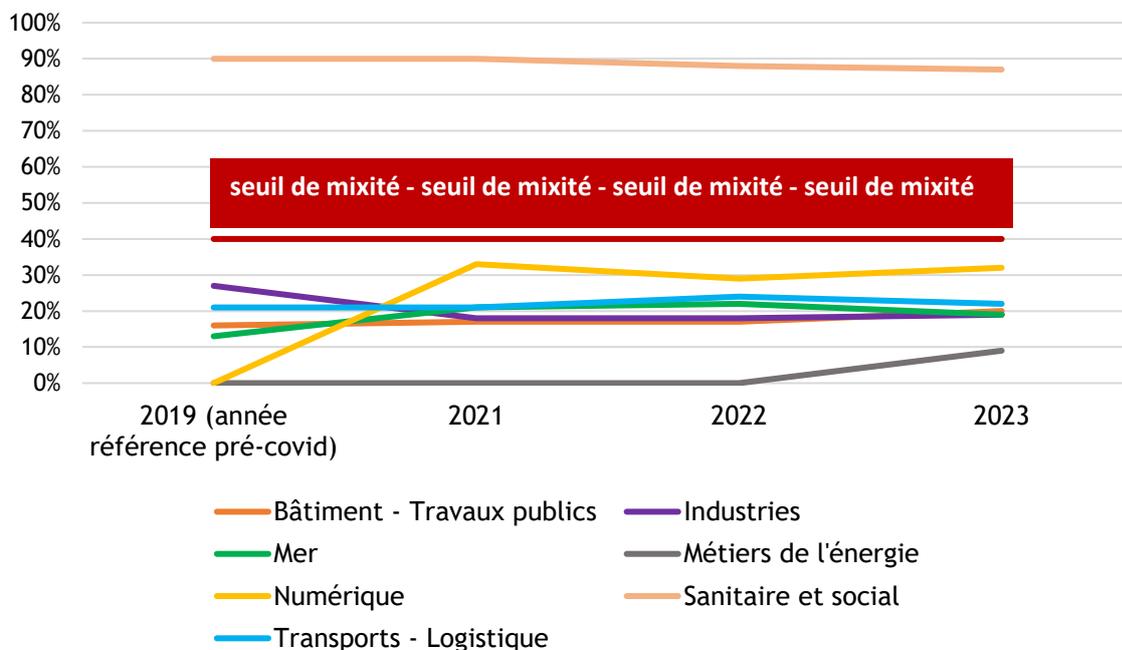
Six inégalités ont été constatées et ciblées par l'action régionale :



### 1. Répartition très sexuée des secteurs de formation

#### **Une mixité à la peine**

Part des femmes entrées sur des formations QUALIF Emploi programme



## Actions 2022 - 2023

Des actions de soutien à la mixité des métiers et à l'élargissement des choix professionnels pour toutes et tous sont soutenues par la Région et mises en œuvre partout en Bretagne. Elles concernent plusieurs domaines d'activités.



### Réalisations

- Etablissement d'une compilation longitudinale statistique sexuée de QUALIF Emploi programme (QEP) de 2019 à 2023 de 7 domaines d'activités sur les 15 existants.
- Suivi du seuil de mixité (c'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes) des 7 domaines d'activité ciblés.



### Résultats

Les métiers du sanitaire et social et de la gestion administrative restent très majoritairement occupés par les femmes. L'année 2023 confirme toutefois une très légère diminution de cette surreprésentation.

La sous-représentation des femmes est manifeste dans les 6 secteurs suivants :

- Le transport-logistique : la tendance ne s'inverse pas ;
- Le maritime : la féminisation diminue toujours ;
- L'industrie : perte de dix points en 5 ans malgré une faible amélioration sur 3 ans ; le niveau de 2019 n'est pas retrouvé ;
- Le bâtiment-travaux publics : progression lente en continu ;
- Le numérique : le plus proche de la mixité ;
- Les métiers de l'énergie : nouveau domaine à suivre.

#### Chiffres clés

On compte 28% de femmes dans le numérique en France, 23% en Bretagne, 48% en moyenne dans les autres secteurs.



### ZOOM

#### Industri'elles

##### Objectif :

- Faire découvrir le secteur industriel aux femmes ;
- Lever les freins relatifs aux stéréotypes des métiers ;
- Apporter une réponse à l'attractivité des métiers industriels.

Avec l'UIMM, le CIDFF, Pôle Emploi et Saint Brieuc Agglomération.

Deux sessions se sont tenues en 2022 et 2023 qui ont concerné 24 femmes.

Bilan 2022 : 9 candidates poursuivent le parcours par une formation qualifiante en industrie.

Bilan 2023 : sur 9 stagiaires, 8 poursuivent par des formations qualifiantes (conductrices de ligne, chaudronnerie, technicienne de maintenance industrielle et soudure).

Une vigilance : nécessité de travailler la mobilité des stagiaires, notamment pour la recherche de stages en entreprise.

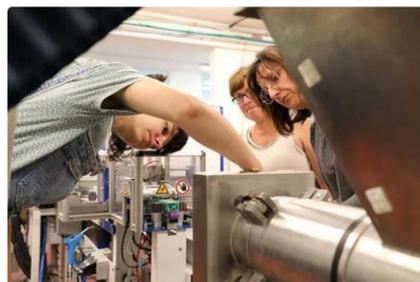
#### Industrie : les femmes aussi y ont leur place

Formation tout au long de la vie

Emploi

Egalité femmes-hommes

Depuis 2019, l'UIMM-CFAI<sup>1</sup> propose chaque année à Plérin une formation de trois mois dédiée aux femmes afin de découvrir les différents métiers de l'industrie. Objectif du dispositif Industri'elles : permettre aux participantes de se projeter dans un milieu encore très masculin.



Des participantes pendant la formation Industri'elles. © Région Bretagne



## Engagements socles

- Le *Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles* (CPRDFOP) dans la *Stratégie régionale des transitions économique et sociale* (SRTES) 2023 -2027 stipule : « *La réalisation de l'ensemble des objectifs tiendra compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes* » ; Les chantiers 5, 6, 8 sont visés et se sont dotés d'indicateurs sexués.
- Le Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER - décembre 2022). Trois axes sont ici concernés :  
« *Informer, sensibiliser les opérateurs économiques et les acheteurs sur les ambitions et les attendus de la Région en matière d'égalité des droits et de lutte contre les discriminations* »  
« *Mettre en place un questionnaire dédié RSE afin de recueillir les pratiques des candidats notamment en matière d'égalité et analyser leur évolution à l'issue de la prestation* »  
« *Développer la pratique des clauses de progrès RSE et égalité dans une démarche d'amélioration continue entre les opérateurs économiques et la Région* ».



## Objectifs

- Réaliser une enquête pour approfondir les raisons du moindre accès des femmes à la formation qualifiante ;
- Amplifier les actions de sensibilisation, d'orientation et d'accompagnement déjà initiées en lien avec les branches professionnelles ou via des initiatives territoriales et/ou actions territoriales de formation ;
- Contribuer à convaincre les entreprises de se dégager de certains stéréotypes (notamment via les appels à projets : Pour les actions issues des appels à projets *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales* (GPECT), *Gestion inclusive des ressources humaines* (GIRH), inclure un indicateur et des axes spécifiques sur la question de la mixité ;
- Accompagner les organismes de formation dans la promotion de l'égalité professionnelle et la féminisation sur des secteurs identifiés.



## Propositions

- Dans le cadre de l'animation sectorielle des formations QUALIF Emploi, 4 secteurs d'activité ont été identifiés pour porter une action en faveur de la mixité : Pêche - Transports maritimes ; Nautisme ; Sport - Animation ; Numérique - Digitalisation ; Sanitaire et social :
  - Rechercher des leviers communs ou des leviers spécifiques à chaque secteur après une mise en commun des problématiques de mixité ;
  - Proposer une animation collective des organismes de formation ;
  - Identifier des relais emploi/formation dans chacun des secteurs (acteurs du plan Nautisme, du Contrat d'Objectif Mer, des partenaires du numérique...).
- Dans le cadre du déploiement du Plan de progrès RSE auprès des organismes de formation attributaires d'un marché QUALIF Emploi, 8 axes ont été définis dont l'axe 6 « *Promotion de l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations* » :
  - Suivre les plans de progrès afin d'identifier les OF qui s'engagent sur cet axe ;
  - Proposer des ressources aux OF engagés ;
  - Proposer un accompagnement, en privilégiant une approche collective entre organismes de formation.



## Indicateurs de suivi

- Animation sectorielle :
  - Nombre d'organismes de formation impliqués ;
  - Actions spécifiques mises en place pour augmenter la mixité dans les 4 secteurs cibles.
- Plan de progrès RSE :
  - Nombre d'organismes de formation engagés sur l'axe 6 ;
  - Types d'actions ciblées dans les plans d'action.



## 2. Déficit d'appropriation, de formation, d'outillage

### Des organismes de formation toujours accompagnés à l'égalité fh



### Actions 2022 - 2023

- Accompagnement de 23 organismes de formation et CFA à l'approche intégrée égalité fh (MégalitE1 et 2) ;
- Mise à disposition de ressources pour les organismes de formation sur le site du GREF ;
- Mise en place d'un module égalité fh et/ou d'une action de sensibilisation à l'égalité fh dans les formations PREPA et QUALIF à destination des 15 000 stagiaires par an ;
- Tenue d'un stand Egalité fh à la rencontre régionale des organismes de formation (ci-dessous).



### ZOOM

## Egalité professionnelle : ce que veulent les organismes de formation

Rencontre régionale (Février 2022 à Saint-Brieuc) : avis de 53 professionnel·les

Les OF demandent de la formation à l'égalité f-h !  
Réponses de 53 représentant·es d'O.F. au sondage - Février 2022, Saint-Brieuc

	NON	OUI
<b>Inégalités f-h repérées dans mon O.F.</b>		
<b>1/ Vis à vis des stagiaires / des formations</b>		
1.1/ Y a-t-il un manque de mixité fh dans mes formations ?	13	20
1.2/ Est-ce que j'ai des données sexées des candidat.e.s / stagiaires ?	8	16
1.3/ Avez-vous déjà connu des stagiaires victimes de discriminations / violences sexistes et sexuelles ?	11	23
1.4/ Avez-vous des actions de promotion de l'égalité fh avec les stagiaires ?	8	19
1.5/ Considérez-vous qu'être une femme est un frein à l'entrée en formation ?	18	23
<b>2/Dans ma structure</b>		
2.1/ Y a-t-il un manque de mixité dans ma structure ?	11	12
2.2/ Est-ce qu'il existe un rapport d'analyse de situation comparée ?	12	7
2.3/ Avez-vous connu des collègues victimes de discriminations, de violences sexistes et sexuelles ?	9	13
2.4/ Avez-vous suivi une sensibilisation à l'égalité fh ?	10	19
2.5/ Considérez-vous qu'être une femme est un frein à son déroulement de carrière ?	10	15
<b>Besoins des O.F. en matière d'égalité f-h</b>		
<b>1/La prise en compte de l'égalité fh doit-elle être obligatoire dans mon OF ?</b>		
1.1/ oui, via un label Egalité fh pour les OF ?	14	11
1.2/ Si oui, via une charte OF-Région (engagements réciproques, ...)?	2	18
<b>2/Souhaitez-vous des outils en matière d'égalité fh ?</b>		
2.1/Via 1 kit de démarrage, 1 kit de formation, 1 mallette pédagogique de la Région ?	0	24
2.2/Via 1 temps annuel avec la Région au sein de chaque OF + 1 temps collectif avec tous les OF ?	6	13
2.3/Via 1 guide de toutes les ressources existantes ?	0	20
<b>3/Souhaitez-vous des partenariats Egalité fh</b>		
3.1/Via 1 cartographie de partenaires sur le territoire ?	0	13
3.2/ Via la mutualisation des pratiques ?	0	12
3.3/ Via la participation à des ateliers animés par la Région ?	0	16
<b>4/ Avez-vous besoin d'une ingénierie de formation / expérimentation / Aides ?</b>		
4.1/ Via des financements dédiés aux OF ?	2	15
4.2/ Via 1 accompagnement de l'OF type MégalitE (diagnostic, plan d'action, ...)?	1	18



## Résultats

1ère inégalité repérée : parmi les stagiaires, des victimes de discriminations et/ou de violences sexistes et sexuelles (43% des répondant·es).

Beaucoup d'attentes et de besoins exprimés notamment en matière de formation à l'égalité femmes-hommes : seuls 35% des répondant·es ont suivi une sensibilisation.

Ils et elles préfèrent une charte Egalité fh avec la Région plutôt qu'un label égalité.

Ils et elles souhaitent être dotés d'outils dédiés (89% des répondant·es), bénéficier d'ateliers animés par la Région et la reconduite du dispositif d'accompagnement MégalitE.

## PERSPECTIVES



## Objectifs

- Pouvoir repérer, compter, rendre visible, valoriser et mesurer l'impact des actions de formation qui intègrent une dimension égalité fh (un dispositif de droit commun dans lequel on intègre une vigilance sur la mixité, la sensibilisation à l'égalité...) et/ou des actions spécifiques (exemple de sessions dédiées uniquement à des femmes en formation).

### 6. PLAN DE PROGRES « RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE »

La Région Bretagne souhaite appuyer sur un réseau d'organismes de formation engagés dans la décarbonation de leur activité et dans des démarches de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Elle engage ainsi, au travers le dispositif QUALIF Emploi programme, une démarche vers la mise en œuvre d'un plan de progrès.

Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue des prestations de formation en particulier sur la mise en œuvre d'une démarche globale de RSE par l'organisme de formation en lien avec l'objet du marché. Dans ce cadre, la Région Bretagne et l'organisme de formation conjointement élaborent conjointement un plan de progrès dans un délai de 3 ans après la notification du marché.

Le principe de ce plan de progrès consiste à permettre d'identifier le niveau actuel d'engagement RSE du titulaire du marché et d'identifier conjointement avec la Région une trajectoire de mise en œuvre d'engagements RSE à l'échelle de la durée du contrat. Pour chacun des différents volets de la RSE définis par la Région Bretagne il s'agit d'identifier les pratiques actuelles, les engagements, les actions mises en œuvre ou à mettre en œuvre sur différents thèmes.

Afin de permettre l'identification des pratiques actuelles en matière de RSE, il est attendu des candidats à la consultation QUALIF Emploi Programme 2022/2023, la production, en complément de leur candidature, d'un document de 4 pages maximum présentant les démarches engagées en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur les 3 ans de la RSE (environnemental, social et économique). En cas de réponse dans le cadre d'un groupement, chaque co-traitant devra produire ce document.

#### Le plan de progrès s'articule autour des axes définis, ci-après :

##### Volet environnemental

- Axe 1 : Mesures et actions proposées pour lutter contre le réchauffement climatique et réduire les émissions de gaz à effet de serre,
- Axe 2 : Actions contribuant à l'économie des ressources et à la réduction des consommations d'énergie,
- Axe 3 : Transition vers l'économie circulaire notamment en faveur de l'écoconception des formations (examiner les relations existantes entre les choix de conception et les impacts environnementaux), l'optimisation des ressources nécessaires à la réalisation des formations, le recyclage ou le réemploi durant le cycle de mise en œuvre de la formation.

##### Volet social

- Axe 4 : Promotion de l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations,
- Axe 5 : Développement des compétences et des parcours professionnels des salariés,
- Axe 6 : Sensibilisation des salariés et organisation de la mise en œuvre partagée des engagements RSE.

##### Volet économique

- Axe 7 : Mener des programmes/projets de développement et d'innovation en matière de formation,
- Axe 8 : Intégrer la dimension territoriale dans le développement de son activité.

Extrait du CCTP de Qualif Emploi Programme



## Propositions

- Réaliser une évaluation du module Egalité fh ;
- Proposer un kit pédagogique en fonction des résultats.



## Indicateurs de suivi

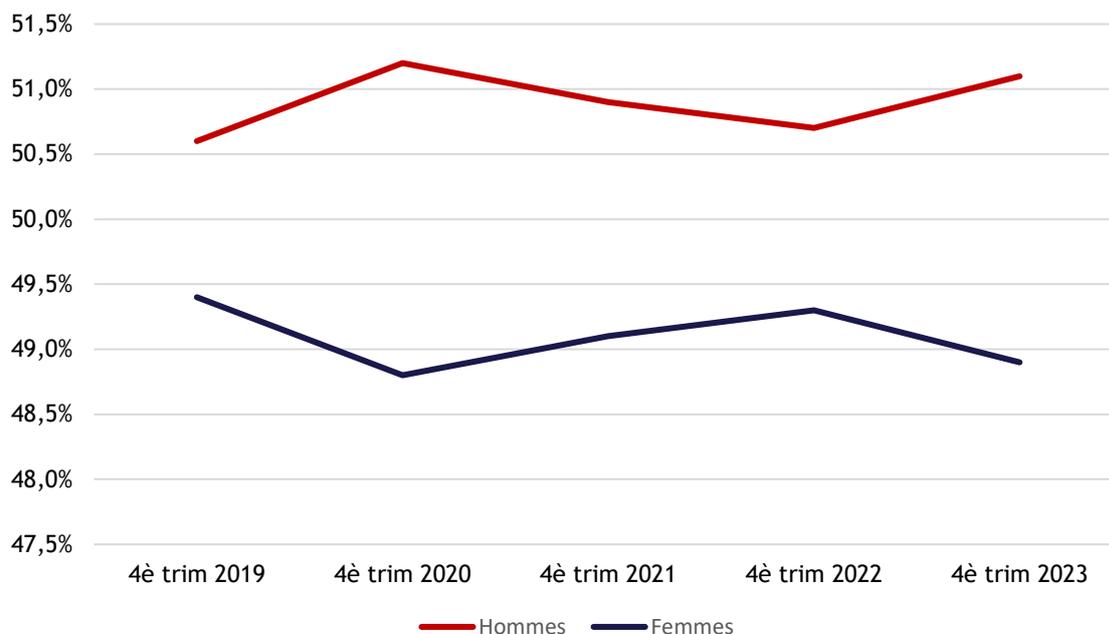
- Nombre d'organismes de formation : proposant le module égalité fh / proposant une action dédiée.
- Nombre de personnes référentes Egalité fh dans les organismes de formation.
- Nombre de kits pédagogiques envoyés.



### 3. Part trop faible des femmes en formation qualifiante

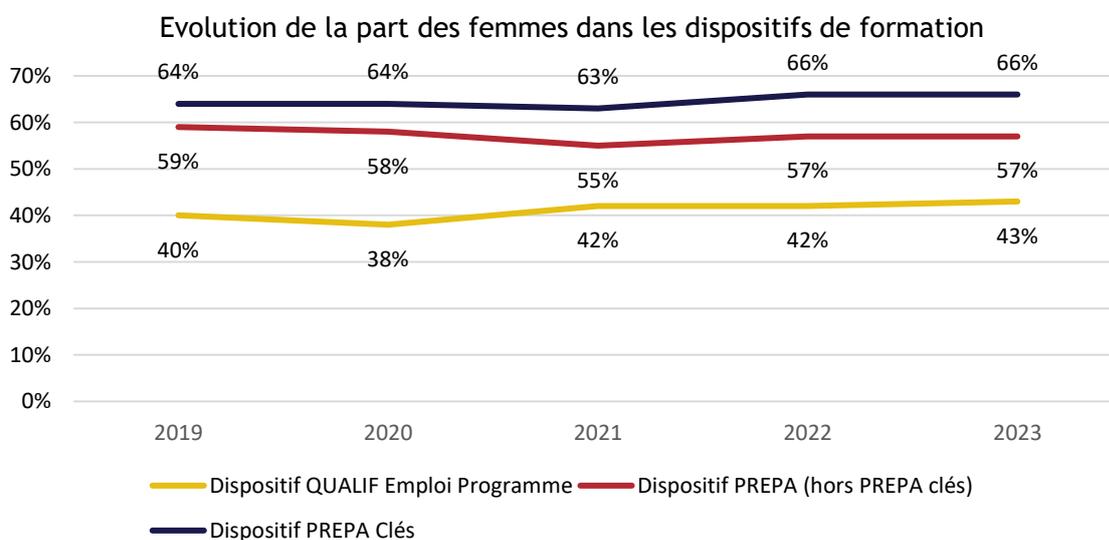
#### **...par rapport à la part des femmes demandeuses d'emploi**

Etude longitudinale de la répartition femmes-hommes dans la demande d'emploi (en catégorie A) en Bretagne de 2019 à fin 2023



En Bretagne, davantage d'hommes que de femmes sont en demande d'emploi. Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans s'établit à 73% contre 76% pour les hommes, un écart de 3 points qui est un peu plus faible qu'au niveau national (INSEE, mars 2024).

Les 5 métiers qui vont le plus recruter sont l'installation et la maintenance industrielle, l'assistance auprès d'adultes, les services domestiques, les soins infirmiers généralistes et le service en restauration.



Pourtant la part des femmes entrant en formation qualifiante est nettement plus faible que celle des hommes : celles-ci sont plus nombreuses sur la gamme PREPA (phase en amont qui accompagne les personnes à travailler un projet professionnel et dont l'objectif principal est de les amener en formation qualifiante).

Cet écart tend cependant à se résorber depuis plusieurs années et se confirme en 2023. Néanmoins, cette progression reste lente, en moyenne inférieure à 1 point par an. A l'inverse, la part des femmes dans les formations préparatoires et/ou d'acquisition de connaissances socles est conséquente.



## Actions 2022 - 2023

Pour permettre aux femmes de s'orienter et de se qualifier dans les métiers où elles sont sous-représentées, de nombreuses actions de formation sont soutenues par la Région.



« Je me félicite que les organismes partenaires de la Région aient conçu ce parcours qui répond aux attentes d'un secteur en tension, l'accompagnement des personnes âgées. Ravi aussi de constater que cette formation, alliant apprentissage du français et d'un métier, aide des femmes réfugiées à s'insérer professionnellement dans notre pays », s'est félicité le Président de la Région Bretagne, Loïc CHESNAIS-GIRARD, le 8 mars 2023, lors de sa rencontre avec 11 femmes africaines ayant le statut de réfugiées, stagiaires au Greta Est Bretagne à Rennes (photo issue de

l'article du Centre Inffo du 13 mars 2023).



### Zoom

#### SAS de pré-qualification aux métiers du développement

Organisation d'une session pour 15 femmes en Ille et Vilaine (février à avril 2023).

**Objectif :**

- Monter une promotion de femmes intéressées par le domaine du numérique et les métiers du développement afin de les conforter dans leur orientation professionnelle via l'acquisition des connaissances et des compétences de base de ce secteur.

Avec ESTIM Numérique, WE KER, France Travail, des entreprises partenaires de la formation "Développeur en Intelligence Artificielle" et des organismes de formation.

## PERSPECTIVES



### Objectifs

- Identifier les raisons qui explicitent ce constat ;

- Tendre à réduire l'écart entre le nombre de femmes demandeuses d'emploi et le nombre de femmes entrant en formation qualifiante.



## Propositions

- Initier une étude spécifique en région en se rapprochant de France Travail ;
- Déployer des actions de pré-qualifications pour permettre aux femmes d'accéder à la formation qualifiante : sessions spécifiques ou actions territoriales PRÉPA (actions sur la parentalité, action pour des personnes en situation monoparentalité, action de sensibilisation sur des métiers dits « traditionnellement masculins », action de renforcement de la légitimité des femmes, ...).



## Indicateurs de suivi

- Etat d'avancement du projet d'étude :
- Nombre de femmes entrantes sur des sessions spécifiques ou actions territoriales PRÉPA (actions sur la parentalité, action pour des personnes en situation monoparentalité, action de sensibilisation sur des métiers traditionnellement masculins, action de renforcement de la légitimité des femmes, ...).



## 4. Mères ou pères solos, des freins à l'insertion

***Les femmes particulièrement en situation de monoparentalité rencontrent davantage de freins pour se former et aller vers l'emploi***

### Chiffres clés

31 % de mères contre 5 % de pères sont sans emploi ou à temps partiel pour une raison en lien avec les enfants (INSEE, mars 2024).

Les personnes en situation de monoparentalité, en majorité des femmes, sont davantage isolées et éloignées de l'insertion.

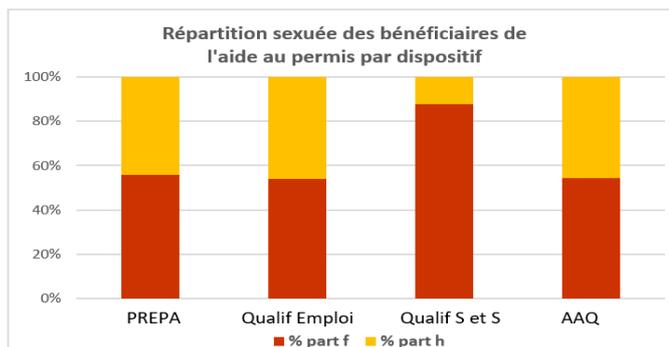
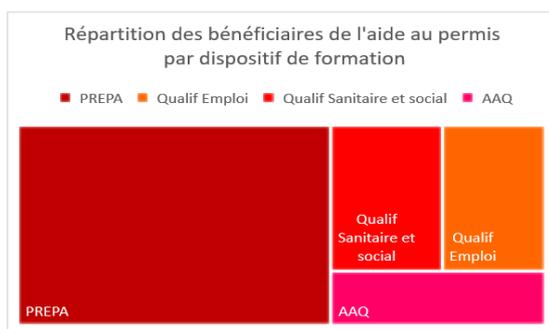
Il est constaté l'existence de freins exogènes - freins financiers, mobilité, manque de systèmes de garde d'enfants, difficile articulation des temps, charge mentale, ... - et endogènes : crainte de la séparation d'avec l'enfant, manque de confiance et d'autonomie...

Il est difficile à ce jour d'identifier la place des personnes en situation de monoparentalité, et leur répartition sexuée, dans les dispositifs régionaux. En effet, la donnée recueillie sur le système d'information « Parcours » pour repérer le statut de la monoparentalité est partielle et non fiable ; Partielle : en l'absence de « public prioritaire » pour la gamme PREPA, cet item est désactivé sur « Parcours » ; il n'est pas demandé à l'organisme de formation à l'entrée de chaque stagiaire. Non fiable : il existe un « public prioritaire » pour la gamme QUALIF ; cet item est actif dans « Parcours » ; par défaut, il n'est pas coché.



## Actions 2022 -2023

- Pour lever les freins liés à la mobilité de toutes et tous, une aide au permis a été mise en place depuis 2021. Il s'agissait de sécuriser notamment les parcours des jeunes de 18 à 30 ans suivant l'une des formations financées par la Région : à ce jour, 1072 personnes ont bénéficié de cette aide au permis : de façon opportune et correctrice, celle-ci a été davantage mobilisée par les jeunes femmes (61%) que les jeunes hommes (39%).



- Possibilité d'attribution de la tranche maximale de l'aide financière apportée aux stagiaires en situation de monoparentalité.
- Soutien à la création d'une Maison d'Assistant-es Maternel·les afin de répondre aux besoins de garde d'enfants notamment de parents stagiaires intégrant les dispositifs de formation financés par la Région.



## Zooms

### *Bol d'air à Saint-Brieuc*

#### Objectif :

- Proposer une garde d'enfants sur 5 jours pour libérer les mères de leur charge parentale afin qu'elles puissent prendre du temps pour réfléchir à un projet de formation et professionnel.

Avec le CIDFF, Saint-Brieuc Agglomération et la Cité de l'emploi.

10 femmes ont été accompagnées en 2023. Malgré la faible concrétisation en termes de suites de parcours en emploi ou formation, les femmes ont dit apprécier cette possibilité, ont pu mieux identifier des freins liés à leur statut de monoparentalité et se fixer des objectifs pour les lever.

### *La crèche éphémère « Mômes en réunion, Pars en formation ! » à Saint-Brieuc*

#### Objectifs :

- Proposer une garde d'enfants intégrée dans l'organisme de formation avec un cadre sécurisé et un personnel qualifié pour favoriser l'engagement des mères en formation et expérimenter une première séparation avec l'enfant ;
- Rendre possible l'entrée en formation, augmenter le temps effectif en formation, renforcer l'assiduité des stagiaires.

Avec le CLPS pour l'organisation des sessions de PREPA Clés et la mise à disposition d'un plateau technique - Crèche éphémère intégrée -, Kangourou Kids pour assurer un accueil des enfants par des professionnelles, Saint -Brieuc Agglomération et la Cité de l'emploi.

68 séances de 3 heures sont proposées aux personnes en situation de monoparentalité sur l'année (12 enfants accueillis par séance). Les personnes peuvent venir plusieurs fois se former.



## Objectifs

- Poursuivre les actions de formation pour les femmes en situation de monoparentalité ;
- Poursuivre les actions d'accompagnement pour participer à lever tous les freins à la formation et à l'emploi ; initier des partenariats en ce sens ; essayer sur le territoire breton les initiatives innovantes qui ont donné de bons résultats ;
- Augmenter la part des familles en situation de monoparentalité dans les dispositifs de formation ;
- Initier des actions innovantes expérimentales pour répondre aux besoins des personnes en situation de monoparentalité, au-delà de l'accompagnement social conduit par les travailleuses et travailleurs sociaux.



## Propositions

- Soutenir des actions proposant des modalités spécifiques d'accompagnement des familles en situation de monoparentalité ;
- Envisager les possibilités d'une aide forfaitaire pour les personnes en situation de monoparentalité qui entrent en formation pour les frais inhérents (babysitting le matin ou le soir, ...) en fonction des résultats de l'évaluation de l'aide financière réalisée en 2023/24 ;
- Intégrer une meilleure identification des publics en situation de monoparentalité dans le cadre de l'évolution du système d'information de la formation professionnelle.



## Indicateurs de suivi

- Nombre de personnes fh en situation de monoparentalité dans les dispositifs de formation/nbre de stagiaires en formation ;
- Nombre d'organismes de formation ayant coché la case « API »/nbre d'organismes de formation bénéficiant d'un marché Région ;
- Nombre d'actions de formation dédiées mises en œuvre sur le territoire/nombre d'actions territoriales (QUALIF Emploi Territoriale, PREPA spécifique).



## 5. Un obstacle à la formation : les violences

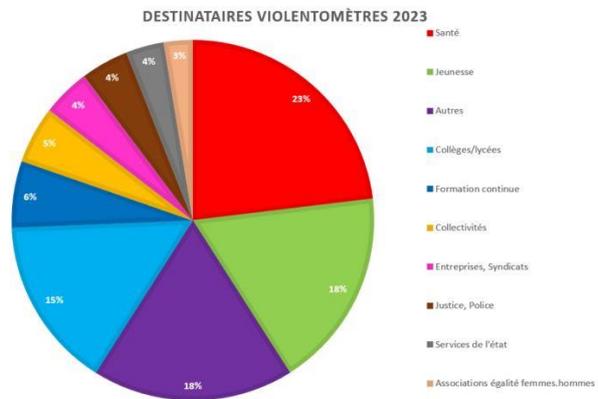
### ***Agir contre les violences sexistes et sexuelles en formation continue***

Depuis près de 20 ans, la Région demande aux organismes de formation d'agir contre les inégalités fh dans leurs structures comme auprès des stagiaires. La prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) est un axe majeur de cette démarche.



## Actions 2022 - 2023

- Tous les organismes de formation, les structures d'insertion et l'ensemble des partenaires de l'emploi ont reçu en 2022 par mail une version numérique du violentomètre avec la possibilité d'une commande d'affiches et de violentomètres en version papier. Parmi les commandes, seules 4% en 2022 puis 6% en 2023 émanaient des organismes de formation ;
- La Région a également relayé cette information dans la newsletter qu'elle adresse aux organismes de formation ;
- Organisation de sessions spécifiques PREPA pour des femmes isolées, victimes de violences.



### Zoom

#### 3ème session de PREPA Avenir spécifique "Femmes isolées"

##### Objectif :

- Permettre à des femmes en situation de précarité et/ou victimes de violences de reprendre confiance en elles pour être en capacité de se remobiliser vers un projet d'insertion (Actions collectives, activités manuelles et physiques adaptées).

Avec le GRETA des Côtes d'Armor (mai - juillet 2023).

13 stagiaires ont suivi cette formation, toutes ont validé un projet à l'issue : parmi elles, trois ont trouvé un emploi (vente, taxi, ...) ; les autres ont choisi de suivre une formation (remise à niveau avant un CAP Pâtisserie/Chocolaterie, crêpière, magasinière, ...) ou sont en recherche d'emploi.



## 6. L'invisibilisation des détenues

### ***Les détenues ont-elles moins de droits que les détenus ?***

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a en effet transféré aux Régions, l'organisation et le financement de la formation professionnelle des personnes placées sous-main de justice, et plus particulièrement des personnes détenues majeures. Le développement de la formation professionnelle auprès de ces publics est étroitement lié aux profils des personnes prises en charge : plus de la moitié des personnes entrant en détention n'a ainsi aucun diplôme, le taux de prévalence de l'illettrisme en détention est quatre fois supérieur à celui de la population générale.

Ainsi, la Région propose depuis une offre de formations prenant en compte les spécificités des publics, leurs besoins à chaque étape de leur parcours de détention et d'insertion.

## Part des femmes et hommes en formation en détention en Bretagne au 1<sup>er</sup> août 2023

2 191 personnes détenues	
1 947 hommes soit 88,9%	244 femmes soit 11,1%*
558 stagiaires	473 hommes soit 88 %
	66 femmes soit 12 %
Maison d'arrêt de Brest	254 places pour les hommes
	20 places pour les femmes

\*Particularité bretonne : la part des femmes détenues est bien supérieure à la moyenne nationale (3,7%) car à Rennes est implanté un des deux seuls établissements pénitentiaires de France réservés aux femmes.

Le dispositif de formation PPSMJ<sup>11</sup> 2022-2023 : avec 12%, la part des stagiaires détenues est cohérente avec leur nombre en détention (11,1%).

Le ratio de 12% de détenues en formation masque cependant une profonde inégalité dans l'accès à la formation à la Maison d'arrêt de Brest puisqu'elles ne peuvent en réalité n'accéder qu'à une formation sur les quatre proposées par la Région. La raison ? La direction de la prison s'appuie sur le fait que les ateliers de formation et de travail se situent dans la zone d'activités exclusivement réservée aux hommes ; les femmes n'y ont donc pas accès et sont donc contraintes de rester cantonnées dans leur quartier.



## Action 2022 -2023

Offre de formation à la Maison d'arrêt de Brest de 2021 à 2025

Type de prestation	Intitulé de la formation	Certification	Effectif par an	Public autorisé
CléA*	Socle de connaissances et compétences professionnelles CléA	Certification CléA	60	hommes
Pré-qualification	Pré-qualification au secteur de la restauration	Attestation de formation, SST, HACCP	24	femmes et hommes
Qualification	Réparateur·trice de smartphone et tablettes numériques	Attestation de formation	10	hommes
Remise à niveau	Connecté·e ! Formation à l'autonomie numérique	Attestation de formation	8	hommes
			<b>102</b>	

\*CléA : Socle de connaissances et de compétences professionnelles

<sup>11</sup> PPSMJ : personnes placées sous-main de justice

Avant 2018, l'offre de formation leur était totalement inaccessible. En 2019, à la demande de la Région de permettre un accès à la formation professionnelle à toutes et tous, l'administration pénitentiaire implante une cuisine pédagogique au sein du quartier « Femmes » : la Région y développe une pré qualification en restauration, en mixité. Jusqu'en 2022, la direction impose des sessions à minima avec au moins 60% de femmes. Depuis 2023, avec néanmoins un ratio qui peut diminuer jusqu'à 35%, lié notamment à l'effectif trop faible de candidates, la formation se maintient et reste proposée à ce jour aux détenues.



## Résultats

Depuis 2018, sur 120 stagiaires en restauration, la part des femmes est de 61% (73 femmes).



La logique des quartiers « femmes » et « hommes » totalement interdits d'accès à l'autre sexe prévaut également pour l'accès aux activités sportives et physiques ; ainsi les femmes détenues n'ont pas accès au terrain de sport situé sous les fenêtres des cellules des hommes : l'administration pénitentiaire craignant des débordements et des réactions sexistes pendant la séance leur en interdit l'accès.

Un travail est engagé sur la mixité au sein de l'équipe de direction de la prison et de l'unité locale de l'enseignement de ce site : ainsi, l'Education Nationale, partenaire historique des établissements pénitentiaires pour la formation initiale en détention, a pu expérimenter elle aussi, depuis deux ans, des cours en mixité, dans des locaux attenants au quartier « Femmes ».



## Action 2022 -2023

Installation par la Région de distributeurs de protections hygiéniques, au centre pénitentiaire des femmes de Rennes (298 places) et au quartier « Femmes » de la maison d'arrêt (20 places) de Brest pour une durée de 3 ans (2021-2023). Les personnes détenues et le personnel de l'administration pénitentiaire ont salué cette initiative.



## Réalisation

Toutes les femmes ont désormais accès à des protections gratuites pour elles, saines pour leur corps et en nombre suffisant contrairement à la situation qui prévaut en détention où l'accès à des protections de qualité reste payant.

Intervention de l'association « Georgette Sand » pour l'organisation d'un atelier avec les détenues autour des questions de santé, de sexualité et d'égalité fh.

Ainsi, à la maison d'arrêt de Brest, depuis le début de l'installation du distributeur, les femmes détenues ne sont plus obligées de cantiner pour avoir des protections. Elles trouvent ces protections très satisfaisantes et apprécient notamment le fait de les avoir en accès libre et en quantité désormais nécessaire pour répondre à leurs besoins.

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

#### > Article L411-3

Version en vigueur depuis le 21 octobre 2022

Modifié par Ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 - art. 9

Les activités sont organisées de façon mixte, sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements.

**Avancées législatives récentes en matière de mixité f-h en détention** : jusqu'en 2022, « les activités en mixité étaient possible à titre dérogatoire » en détention.

En Octobre 2022, l'article L.411-3 du code pénitentiaire supprime l'expression « à titre dérogatoire » ;

■ La règle pénitentiaire européenne N° 19.7 impose au système pénitentiaire le fait que “des mesures spéciales doivent être prises afin de répondre aux besoins hygiéniques des femmes”. En octobre 2019 puis en février 2020, deux rapports parlementaires font également état de la situation particulière des détenues ;

■ Enfin, en fin d'année 2019, l'administration pénitentiaire a elle-même de son côté, adressé une note aux responsables interrégionaux de ses services à propos de la précarité menstruelle en détention permettant à chaque femme détenue d'obtenir gratuitement 2 paquets de protection périodique par mois, et d'une gamme plus diversifiée de protections en cantine.



Direction de  
l'administration  
pénitentiaire



« L'administration doit être particulièrement vigilante à ce qu'une précarité financière ne conduise pas les détenues à faire passer leur hygiène et leur santé après d'autres dépenses » ;

■ En juillet 2023, une deuxième note de la DAP indique que des nouveaux types de protections périodiques sont ajoutés au dispositif de distribution gratuite : serviettes, tampons, protège-slips biologiques ; l'utilisation de protections périodiques réutilisables (coupes menstruelles, serviettes lavables, culottes menstruelles) est désormais autorisée en détention.



### Objectifs

- Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes dans les centres pénitentiaires bretons ;
- Sensibiliser les personnes détenues et les personnels des établissements pénitentiaires à la prévention des violences sexistes, sexuelles et conjugales ;
- Agir contre la précarité menstruelle des femmes en détention.



## Propositions

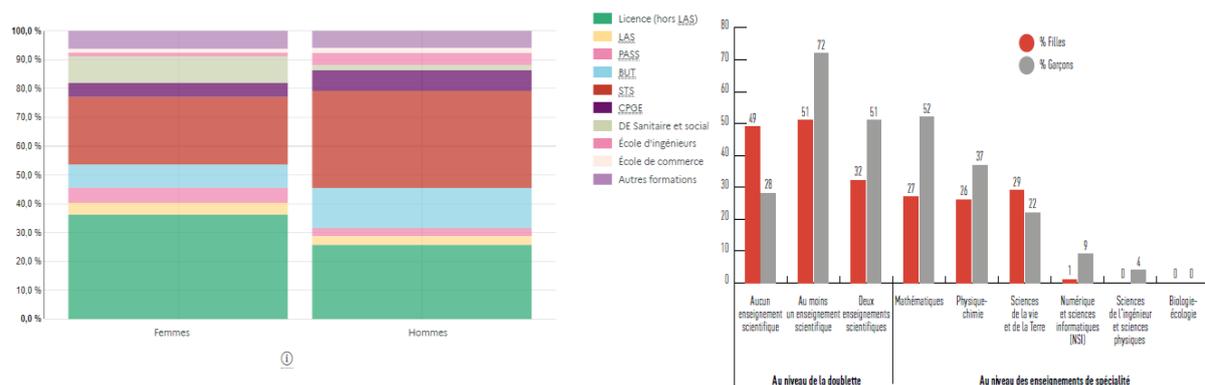
---

- Favoriser l'élargissement de la mixité dans les formations afin que les femmes puissent avoir accès à la même offre de formation que les hommes en détention ;
- Adresser le courrier du Président de la Région Bretagne aux 4 SPIP bretons et à la DISP avec les visuels des affiches et du violentomètre pour leur offrir la possibilité d'en commander ;
- Déployer l'envoi du violentomètre ;
- Assurer le réapprovisionnement des distributeurs de protections hygiéniques de 2024 à 2026 dans les deux établissements pénitentiaires de Rennes et de Brest ;
- Accompagner l'installation des distributeurs de protections hygiéniques biologiques d'ateliers de paroles « santé - égalité - sexualité ».

## 2.4 L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE

Côté enseignement scientifique, la réforme du baccalauréat a entraîné une désaffection plus grande des lycéennes : en 2021, en terminale, 28% des garçons n'ont pas choisi de spécialité scientifique contre 49% des filles<sup>12</sup>. Seules 27% des filles ont conservé les mathématiques contre 52% des garçons. L'enseignement des mathématiques a été, depuis la rentrée 2023, rendu à nouveau obligatoire pour toutes et tous.

13.01 | Répartition des premiers vœux formulés dans Parcoursup en avril 2022 (en %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ensemble des candidats effectifs de terminale en France (y c. C\_NED et outre-mer) hors vœux en apprentissage (calendrier plus tardif).

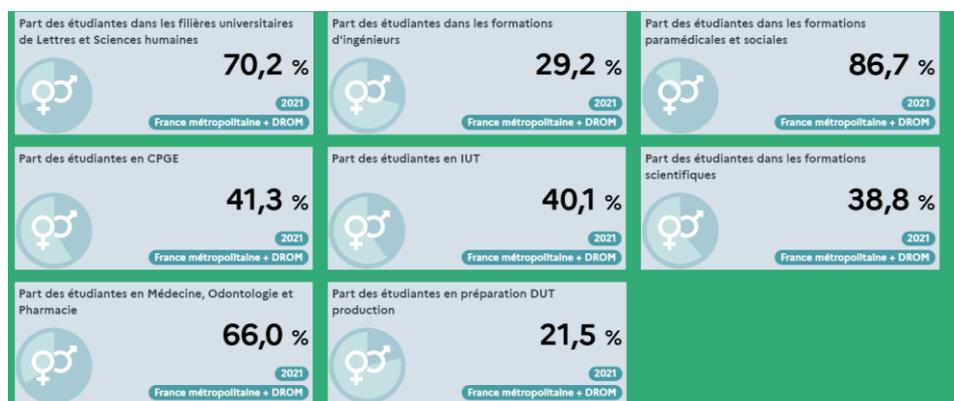
Source | MESR-DGESIP, Parcoursup (extraction avril 2022), traitement MESR-DGESIP/DORI-SIES

Répartition sexuée des vœux et enseignement de spécialités scientifiques en terminale générale en 2021

### ⚠ Stéréotypes de genre encore très marqués

#### Persistence d'une orientation sexuée

Les jeunes filles restent minoritaires dans les filières scientifiques, techniques et numériques. Elles sont largement majoritaires dans les formations paramédicales et sociales (86% sur l'année 2020-2021, en hausse de 3% par rapport à 2010-2011) et les filières arts, lettre et langues (72%). En 2021, les étudiantes représentent 29% des effectifs des écoles d'ingénieurs (contre 29% en 2015 et 27% en 2010) et 31% des filières de sciences fondamentales à l'université.



Plus de la moitié (55 %) des jeunes femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre à peine 45 % des jeunes hommes. Toutefois, elles sont très minoritaires dans les filières de formation

scientifiques. Trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur, leur taux d'emploi stable est plus faible que celui des hommes et leurs conditions d'emploi moins favorables. La mixité des formations de l'enseignement supérieur est par conséquent très variable. Alors qu'en 2021-2022, elles représentent 56 % des inscrit·es, les femmes en constituent plus de la moitié en écoles de Commerce,

<sup>12</sup> Rapport « Vers l'égalité femmes-hommes ? » (MESR, 2023)

gestion et comptabilité, 46 % en STS ; mais seulement 41 % en CPGE, 40 % en IUT et 29% dans des formations d'ingénieur. À l'inverse, les formations paramédicales et sociales sont très féminisées et comprennent 87% de femmes. À l'université, sept étudiant·es sur dix sont des femmes en *Langues, lettres et sciences humaines*, et quatre sur dix en *Sciences et Staps*. Stable sur dix ans dans l'ensemble de la population étudiante, leur part a cependant progressé de près de 6% dans les STS en apprentissage, et de plus de 4% dans les formations scientifiques à l'université.



## ...et ségrégation horizontale et verticale

Néanmoins, quel que soit le diplôme, les femmes insérées sur le marché du travail bénéficient de conditions d'emploi moins favorables. Elles occupent moins souvent un emploi stable : 71 % pour les titulaires d'un DUT, 81 % d'une Licence professionnelle et 72 % d'un Master disciplinaire (hors enseignement) contre respectivement 80 %, 87 % et 80 % pour les hommes. Aussi, elles travaillent plus fréquemment à temps partiel et accèdent dans de moindres proportions à des emplois

de niveau cadre ou professions intermédiaires (50 % contre 68 % pour les hommes titulaires d'un DUT, 69 % contre 84 % pour les hommes diplômés d'une Licence professionnelle et 89 % contre 92 % à l'issue d'un Master disciplinaire). Enfin, les emplois occupés par les femmes sont également moins bien rémunérés que ceux des hommes, les écarts médians atteignant environ 200 euros nets par mois.



## Actions 2022 - 2023



Affiche du colloque « Femmes et numérique : ensemble, cassons les codes ! »

### « Femmes et numérique : ensemble, cassons les codes ! »

La Région a choisi en 2022 de soutenir le colloque proposé par l'association *Femmes et Sciences* à Rennes valorisant de nombreuses autres initiatives bretonnes « *Les filles qui...* », « *J'peux pas j'ai informatique* » ; « *L codent L créent* » portées par l'Université de Bretagne Occidentale, l'IRISA<sup>13</sup>, l'ENSTA Bretagne<sup>14</sup>.

#### • Immersion sciences

Impulsée par l'académie de Rennes, la Région Bretagne et le CNRS, l'initiative propose une semaine d'immersion aux lycéen·nes participant·es pour rencontrer, échanger, débattre avec des intervenant·es scientifiques, suivre des conférences ainsi que visiter des entreprises et des laboratoires. L'idée est de susciter des vocations chez un public éloigné et plus particulièrement chez les jeunes filles... par l'envie notamment de choisir des spécialités scientifiques dans leur orientation, de faire découvrir le monde de la recherche.

L'édition 2022 a rassemblé 46 filles et 13 garçons (soit 78% de filles) - et a eu à cœur de faire intervenir des chercheuses pour susciter les vocations chez les jeunes filles : sur les 12 scientifiques qui sont

intervenu-es, 5 étaient des femmes (soit 42%). En 2023, *Immersion sciences* a rassemblé 42 lycéennes et 20 lycéens (soit 68% de filles) devant lesquelles sont intervenu-es 7 chercheuses et 6 chercheurs (soit 54% de femmes).



## Des femmes moins présentes dans la recherche

### Un constat national comme régional

#### Chiffres clés

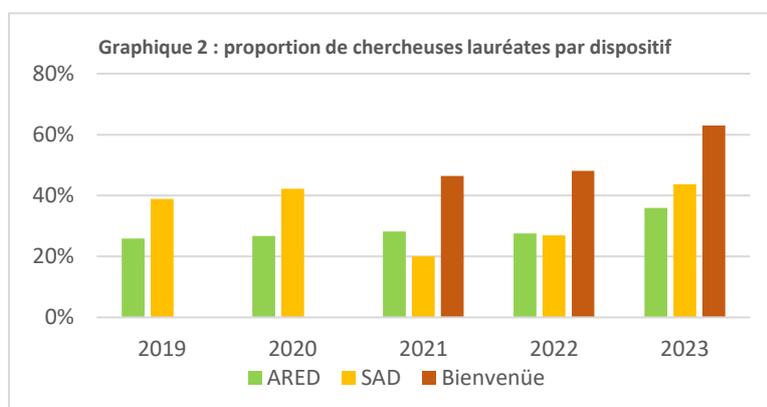
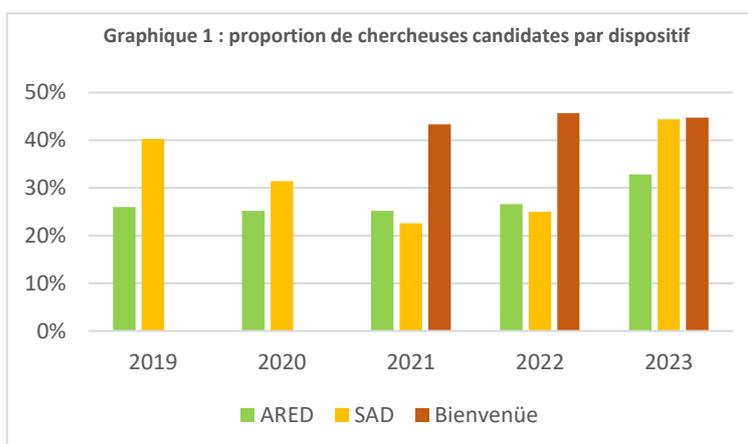
ARED : dépôts 32% de femmes ; projets retenus en liste principale : 35% de femmes.

Les femmes sont minoritaires dans les fonctions d'enseignement à l'université (40% des effectifs) et occupent moins souvent les postes de niveau supérieur : elles représentent 45% des maîtres-ses de conférence et 29% des professeur-es des universités.

Les écarts de rémunération persistent : les chercheuses ont en moyenne un salaire moindre de 11%, 30 mois seulement après l'obtention d'un diplôme de master<sup>15</sup>.

Les disparités en matière de parité sont moins marquées dans le milieu de la culture scientifique et technique. En 2020, 50% des structures de CSTI sont dirigées par des femmes. 55% des structures y déclarent avoir conduit des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes<sup>16</sup>.

L'examen des dispositifs régionaux témoigne des mêmes inégalités sexuées. Les jeunes chercheuses sont moins nombreuses sur tous les dispositifs (ARED - allocations de recherche doctorale -, SAD - accueil de chercheur-ses internationaux en post-doctorat-, et Bienvenue - accueil de chercheur-ses internationaux de haut niveau en post-doctorat). Pour ARED et SAD, ce sont les superviseur-es des projets qui portent les candidatures tandis que c'est individuellement que candidatent les post-doctorant-es pour Bienvenue.



La proportion plus importante de candidates et de lauréates sur Bienvenue peut être expliquée par cette différence. Le pourcentage de porteuses de projets candidates pour SAD reste identique en 2023, après deux années de baisse. Pour les ARED, après une stabilité de 2019 à 2022, le ratio de femmes candidates et lauréates augmente en 2023 (33% de candidates, 36% de lauréates).

<sup>15</sup> Source : Rapport « Vers l'égalité femmes-hommes ? », MESR, 2022.

<sup>16</sup> Source : Enquête « Les chiffres-clés des acteurs du Patrimoine culturel, technique, scientifique et industriel en France » (Ocim, 2020)



## Actions 2022-2023

---

- L'égalité femmes-hommes est une des quatre thématiques transversales prioritaires dans laquelle au sein des Contrats d'objectifs et de moyens, les structures de Culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) sont invitées à inscrire leurs actions. Une attention spécifique portée au jeune public féminin est appréciée. Cette attention particulière a été réaffirmée dans la mise en place des nouveaux contrats d'objectifs et de moyens 2024-2026.
- « **Recherche et société** » : financements de deux projets de recherche relatifs aux questions de genre et d'égalité fh financés en 2022-2023 (sur 9 projets lauréats) :

**LESVI** : comment les minorités sexuelles sont-elles représentées ? Regards scientifiques (psychologie sociale) et artistiques (théâtre contemporain) croisés. Porté par l'UBO avec l'association *La Divine Bouchère*.

**APFEMMES** : quels sont les ressorts de l'autonomisation des femmes ? (Recensement de leurs paroles, examen de leurs vécus) ; 20 femmes « suivies » pendant deux ans pour interroger en quoi et comment l'accompagnement des Cidff contribue-t-il à leur rendre l'accès au droit et à l'emploi ? Porté par le laboratoire *Valeurs, innovations, politiques, socialisations et sports* de Rennes2 et la *Fédération Régionale des Centres d'information des droits des femmes et des familles (FR-CIDFF)* de Bretagne.

- **Une bourse pour les chercheuses en congé maternité** : la Région a choisi de prolonger la durée de la bourse du congé maternité pour doctorantes et post-doctorantes pour que la chercheuse puisse terminer son projet. Certains établissements ne proposent cependant pas cette prolongation aux doctorantes et pénalisent ainsi celles qui s'engagent dans la maternité.



## Une précarité plus marquée chez les étudiantes

---

**67% des bénéficiaires de l'aide alimentaire sont des étudiantes**

### Chiffres clés

40% des étudiantes étaient bénéficiaires de bourses sur critères sociaux, contre 34% des étudiants<sup>1</sup> (2021).

La précarité semble toucher davantage les jeunes femmes.

Deux études de 2021<sup>17</sup> en témoignent : 67% des bénéficiaires de l'aide alimentaire sont des étudiantes ; une étudiante sur dix serait contrainte de confectionner elle-même ses protections périodiques et/ou de manquer les cours par malaise et crainte de fuites.

Pour agir contre la précarité menstruelle, des établissements d'enseignement supérieur bretons (Université de Rennes 2, Université de Bretagne Sud...) ont installé des distributeurs de protections périodiques gratuites et d'autres initiatives se mettent en place pour la distribution de protections réutilisables (Etudiants citoyens, UBS).

---

<sup>17</sup> Liens études



# Des violences sexistes et sexuelles persistantes...

## Chiffres clés

20% des étudiantes et 6,9% des étudiants ont été confronté-es à des comportements sexistes ayant une dimension sexuelle. Près d'1 étudiant·e sur 10 (9%) déclare avoir été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur.

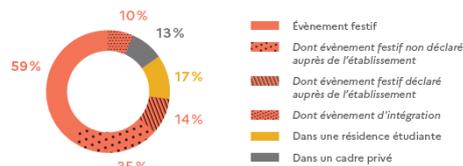
## Malgré les cellules de signalement

Depuis 2021, la loi impose la mise en place de cellule de signalement et de prise en charge des victimes au sein des établissements. Selon l'étude de la Défenseure des droits « *Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France* » (2018 à 2022), 81,6% des situations sexistes déclarées par les personnels enseignants se produisent entre enseignants-chercheurs ; et la majorité des auteurs (61%) bénéficient d'une relation de subordination à l'égard des victimes. 4,3% et 4% des étudiantes dénoncent un harcèlement sexuel et des agressions sexuelles subis. C'est un continuum entre propos, violences, discriminations et stéréotypes sexistes qui nourrissent ce système.

Part de victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles dans le cadre étudiant depuis l'arrivée dans l'enseignement supérieur



Lieu des faits de viols\*\*\* dans l'enseignement supérieur



Dans cette étude, 12 types de violences sont identifiés : outrage sexiste, injures LGBTQA+phobes, harcèlement moral à caractère sexiste ou LGBTQA+phobes, harcèlement sexuel, atteintes sexuelles, voyeurisme, pornochatologie, agression physique LGBTQA+phobes, agression sexuelle, tentative d'agression sexuelle, viol et tentative de viol. \*\* 8 688 répondants, \*\*\* 725 répondants, \*\*\*\* 427 répondants. Champ : établissements de 10 000 personnes âgées de 18 ans ou plus en France dont 71 % de femmes, 26 % d'enseignants et 8 % de minorités de genre. Source : Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, « Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur », avril 2023.

Ces comportements sexistes, à fortiori répétées et à des fréquences élevées, génèrent un climat sexiste et sexualisé ...plus encore alarmant encore dans une filière où les étudiantes sont minoritaires.

Le manque de moyens associés, d'accompagnement, d'outils...a déjà été pointé par la Conférence nationale des chargé-es de mission égalité de l'ESR (CPED). La presse et les associations étudiantes se font régulièrement l'écho d'agissements sexistes, de violences sexuelles à l'égard des étudiantes des grandes écoles (Polytechnique, CentraleSupélec, Audencia, HEC...) comme de sanctions trop clémentes envers les auteurs.



## Actions 2022- 2023

MOOC - VSS : Violences sexistes et sexuelles : STOP !

MOOC VSS



Titre : VSS : Violences sexistes et sexuelles : STOP !  
Auteurs : IMT Atlantique, CPED et l'ANEF

En Bretagne, de multiples actions de formation et de sensibilisation pour prévenir et agir contre les VSS sont mises en œuvre au nom desquelles, on peut noter la constitution d'un réseau « VSS Formation » et des formations dispensées par celui-ci auprès des équipes des établissements et/ou associations étudiantes qui en font la demande, un [MOOC VSS - STOP !](#) conçu et porté par la CPED et l'IMT Atlantique proposé aux établissements pédagogiques ;



Enfin, aux côtés des initiatives de l'INSA Rennes, de l'ENSAI, de l'EHESP, de l'Université de Rennes ou de l'ENSAB qui proposent en accès libre, et non encore obligatoires en 2023, des MOOC, des sessions de sensibilisation et outils variés, l'Université de Rennes 2 a choisi d'éditionner en grand format

le violentomètre proposé par la Région et de l'apposer dans les couloirs et allées extérieures de l'établissement.



Après le soutien régional aux actions de formation contre les VSS des responsables d'associations étudiantes, tous les établissements d'enseignement supérieur de Bretagne ont été informés de la mise à disposition du violentomètre : 4 400 ex. et 270 affiches leur ont été distribués.

---

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

---

- Chantier 3 « *Consolider la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle sur le territoire* » et son enjeu « *d'orientation des jeunes (et notamment des filles) vers de nouvelles perspectives de métiers et de compétences, en particulier ceux de la science et de l'industrie* » du Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche (intégré dans la SRTES) ;
- Chantier 6 « *Lutter contre les déterminismes sociaux et territoriaux dans l'accès à l'enseignement supérieur* » du Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche (intégré dans la SRTES) ;
- Chantier 11 du Plan breton de mobilisation pour les jeunesses « *Garantir l'égalité femmes-hommes* » ;
- Orientations en faveur de la vie étudiante (votées en avril 2024) : « *Animer le réseau des chargés de mission égalité des établissements bretons* » ; « *Accompagner les actions de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans les établissements* ».



### Objectifs

---

- Mieux connaître les bénéficiaires des dispositifs régionaux pour identifier les biais sexuels éventuels et objectiver les inégalités fh ;
- Renforcer les critères égalité FH dans les dispositifs *Vie étudiante, enseignement supérieur et recherche* de la Région ;
- Lutter contre les orientations sexuées dans l'accès à l'enseignement supérieur et les inégalités dans l'insertion dans la recherche :
  - En amplifiant l'attractivité et l'accueil de jeunes chercheuses de haut niveau ;
  - En soutenant les actions de sensibilisation des jeunes filles aux carrières scientifiques.



## Propositions

---

- Faire l'examen du recueil possible des données sexuées des dispositifs régionaux ;
- S'appuyer sur le groupe de travail des chargées de mission égalité des établissements ESR pour améliorer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les dispositifs régionaux notamment pour y encourager et augmenter les candidatures de projets portées par des femmes ;
- Ajuster les modalités d'accompagnement, les moyens de mise en œuvre, les modalités de sélection des projets dans une optique d'égalité femmes-hommes dans les carrières scientifiques ;
- Cibler un travail sur les indicateurs ARED (élargir les données sexuées sur doctorant.es fh, encadrant.es, boursier.es ; préciser le ratio qui a soutenu ?/qui est retenu.e ?
- Faire connaître aux établissements les statistiques des dispositifs ARED et Bienvenue (projets candidats, retenus, soutenus et ratio fh) ;
- Valoriser les projets et thématiques relatives à l'égalité fh dans les AAP « Recherche et société » et « Engagement étudiant dans les transitions » ;
- Poursuivre le travail engagé par la Région avec les établissements qui accueillent des doctorantes et post-doctorantes soutenues par des bourses régionales pour que toutes les jeunes chercheuses en cas de maternité puissent mener leurs recherches à terme (en assurant partout la prolongation du contrat d'une durée égale au congé maternité) ;
- Débuter un état des lieux quantitatif et qualitatif des initiatives de sensibilisation des jeunes filles aux métiers scientifiques, techniques, numériques et de l'industrie avec les établissements d'enseignement supérieur, les professionnel·les de l'orientation et tous les acteurs concernés : identifier les plus efficaces et soutenir leur diffusion ;
- Encourager la sensibilisation-formation à l'égalité fh des équipes de l'ESR (*Femmes et Sciences*, Enseignantes-formatrices à la lutte contre les VSS du réseau de la CPED) ;
- Encourager les opérateurs de la culture scientifique à développer leurs actions vers les jeunes filles pour favoriser l'attrait vers ces métiers en s'appuyant sur le Pôle Bretagne culture scientifique.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre de candidatures portées par des femmes dans les dispositifs de soutien régionaux et nombre de lauréates ;
- Nombre de candidatures portées par des femmes dans les dispositifs de soutien régionaux et nombre de lauréates ;
- Nombre d'établissements allongeant le contrat des doctorantes et post-doctorantes en cas de maternité ;
- Nombre d'actions mises en œuvre par les acteurs de la CSTI bretons pour sensibiliser les jeunes filles aux filières scientifiques.

# PERSPECTIVES



## Objectifs

- Objectiver l'existence ou non d'une précarité accrue pour les étudiantes ;
- Contribuer à réduire les inégalités sociales de sexe.



## Propositions

- Effectuer une demande auprès du Rectorat, CROUS, des établissements, fédérations étudiantes... de données objectives et sexuées pour bénéficier d'un diagnostic régional de la précarité des étudiant·es en Bretagne ; le recours à un prestataire pourrait être envisagé ;
- Développer des actions ciblées en lien avec les chargé·es de mission des établissements ESR ;
- Financer des initiatives étudiantes de réduction des inégalités via l'appel à projets « Engagement étudiant en faveur des transitions ».



## Indicateurs de suivi

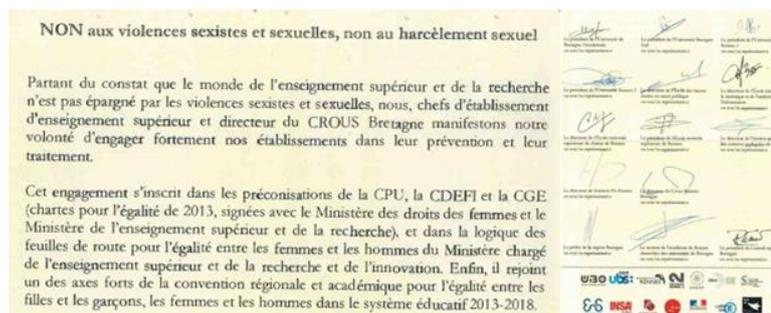
- Réalisation de l'étude sur la précarité intégrant des données genrées ;
- Nombre d'étudiantes touchées par les actions mises en place ;
- Nombre de projets visant à réduire la précarité ciblant spécifiquement les étudiantes (ex : lutte contre la précarité menstruelle) ou intégrant la notion d'égalité fh.

# PERSPECTIVES



## Objectifs

- Contribuer à agir contre le harcèlement et les VSS au sein de l'ESR :
  - Diffuser de l'information aux établissements ;
  - Accompagner leurs initiatives.





## Propositions

- Renforcer le partenariat avec les chargé·es de mission égalité/diversité /lutte contre les VSS des établissements d'enseignement supérieur pour permettre à davantage d'établissements de prendre des initiatives (se former, actions dédiées, diffusion du violentomètre...)
- En lien avec le Rectorat et le GT Rennais des chargé·es de mission égalité, établir le bilan de la mise en place des cellules de signalement et de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en Bretagne ;
- Initier un travail en région pour réactualiser et réadapter à l'ESR *le Guide contre le harcèlement* ;  
Réaliser un état des lieux de la diffusion du violentomètre afin d'en déployer la diffusion auprès de tous les établissements de l'ESR en Bretagne ;
- Inscrire dans le dispositif de soutien aux initiatives étudiantes, le soutien aux projets portés par des associations étudiantes destinés à lutter contre les violences sexistes et sexuelles, contre la précarité menstruelle des étudiantes et plus largement contribuant à l'égalité femmes-hommes ;
- Proposer aux chargé·es de mission égalité fh et lutte contre les VSS de réactualiser puis de soumettre à tous les établissements d'enseignement supérieur, universités et GE, la *Lettre ouverte contre le harcèlement et les VSS dans l'enseignement supérieur* (2017-13 signataires dont la Région et l'Etat, ci-dessous) en vue du 25 novembre 2024, *Journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes*.



## Indicateurs de suivi

- Nbre d'établissements qui diffusent le violentomètre/Nbre d'établissements publics bretons ;
- Nbre d'établissements soumis à l'obligation d'une cellule VSS / nbre d'établissements ;
- Nombre de candidatures et projets retenus à l'AAP « Engagement étudiant dans les transitions » sur la thématique égalité fh ;
- Nombre d'établissements signataires de la *Lettre ouverte contre le harcèlement et les VSS dans l'enseignement supérieur*.

# PERSPECTIVES



## Objectifs

- Contribuer à faire progresser la prise en compte de l'égalité fh dans l'ESR par des actions structurées au niveau régional ;
- Former le Service de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche (SDENSU) aux enjeux d'égalité femmes-hommes ;
- Participer à l'émergence et à la structuration d'un réseau régional Egalité femmes-hommes/ESR composé des référent·es dédié·es des universités, Grandes écoles, représentant.es en région des ministères de tutelle concernés, autorités académiques ;
- Accompagner les établissements dans leur démarche de coordination régionale sur la thématique.



## Indicateur de suivi

- Ratios projets déposés/retenus, fh.

## 2.5 LES LANGUES DE BRETAGNE

### Chiffres clés

Les locuteur·rices du breton représentent 5,5% de la population de la Bretagne historique (207 K personnes) et 5% pour les locuteur·rices du gallo (191 K). 57% des brittophones sont des femmes, pour 49% des gallophones.

L'année 2023 a vu l'adoption du *Plan de réappropriation des langues de Bretagne*, qui constitue une feuille de route précise et complète pour guider l'action régionale d'ici à la fin du mandat, parallèlement aux mesures prévues dans la convention spécifique 2022-2027. Le plan prévoit désormais et pour la première fois un soutien spécifique à la diffusion de la culture de l'égalité fh en langue bretonne.

Afin de renforcer et adapter ses politiques existantes mais également de créer les dispositifs ou lignes nécessaires à la réponse aux nouveaux besoins, la Région, au travers de ce plan, poursuit la structuration de son action en faveur des langues régionales en deux grands axes : les transmettre et développer leur présence dans la vie quotidienne, en

intégrant les politiques régionales transversales avec une volonté d'exemplarité dans la mise en visibilité des langues dans toutes les compétences régionales. C'est à ce titre que l'égalité fh est devenu un objectif à part entière de ce Plan.



### Les langues de Bretagne n'échappent pas aux stéréotypes

#### ***Des locutrices majoritaires dans les aides individuelles...***

Les secteurs brittophones concernés par les dispositifs régionaux d'aides individuelles présentent une surreprésentation des femmes. Ainsi, pour les aides individuelles - *Desk* (3 sous-dispositifs : enseignement, petite enfance et médiation-jeunesse) ; *Skoazell* ; *Formation des personnes sans emploi* ; *Concours d'écriture de fiction télévisée* -, liées à l'enseignement, à la médiation-jeunesse et à la petite enfance, on constate que les candidatures sont majoritairement féminines à plus de 70%, à l'exception du concours d'écriture.

#### ***...mais minoritaires dans les présidences des associations brittophones***

L'analyse des instances dirigeantes - qui peuvent bénéficier de subventions de fonctionnement - témoigne à l'inverse d'une présence réduite des femmes dans les associations : elles représentent moins de 31 % des présidences de la soixantaine d'associations subventionnées par la Région au titre du breton mais 66% des présidences pour les 12 structures aidées au titre du gallo.



### Actions 2022 - 2023

- La compétence régionale s'est dotée ici d'indicateurs sexués ; elle accorde notamment une attention particulière à la présence des femmes dans le secteur de l'audiovisuel : le comité de lecture du *Fonds d'aide à l'expression audiovisuelle en langue bretonne* (FALB), systématiquement sensible, conditionne son avis positif à la parité sur les reportages, les documentaires, les jeux TV, et demande à corriger d'éventuelles situations inégalitaires au besoin ;
- La parité est également recherchée dans les instances décisionnaires des dispositifs financés ou co-financés ;
- La Région soutient financièrement des démarches au croisement de la promotion des langues de Bretagne et de l'égalité fh tels que : la série *Reizh-Direizh* (7 épisodes à ce jour) réalisée par Anne Gouerou, documentariste, défenseuse de la langue bretonne et des droits des femmes ; les ateliers de prévention en breton dans les écoles, les collèges et les lycées mis en œuvre par l'association *Joa !* pour échanger avec les jeunes brittophones sur des thématiques diverses sexualité, genre, discriminations... ou encore *Radio Boa*, radio

associative trilingue à dimension régionale, dont la programmation issue de 15 radios locales promeut à la fois l'égalité fh et les langues de Bretagne.



## Réalisations

- Afin de suivre l'évolution d'éventuelles inégalités fh au sein de ces dispositifs régionaux, des indicateurs sexués ont été mis en place et sont suivis :

### Pour le breton :

- Pour la composition de chacune des quatre commissions et jury :
  - Desk (Kelenn | Enseignement ; Hanteriñ yaouankiz | *Médiation jeunesse* ; Bugaligoù | *Petite enfance*) ;
  - FALB | FSKB (audiovisuel hors doublage) ;
  - Skoazell (aide individuelle pour les études en Master MEEF bilingue) ;
  - Skrivañ senarioioù faltazi skinwel (kenstrivadeg) | Écriture de scénarios de fiction télévisée (concours) ;
- Pour chacun des sept dispositifs individuels : pourcentage H/F parmi les bénéficiaires ;
- Pour les associations : les 60 accompagnées annuellement pour leur fonctionnement<sup>18</sup> et leurs activités sont suivies au travers de 9 indicateurs sexués (ratio fh des présidences, coprésidences paritaires, présidences collégiales et nombre moyen/proportion moyenne au bureau, nombre moyen/proportion moyenne en conseil d'administration, proportion des postes de direction/coordination, proportion de codirection/coordination paritaire ;
- Pour les entreprises : le ration fh des postes de gérance des 3 structures subventionnées en fonctionnement est relevé.

### Pour le gallo :

- Pour les associations : les 14 subventionnées en fonctionnement sont suivies au travers de 9 indicateurs sexués (proportion des postes de présidence/coprésidence paritaire/présidence collégiale, nombre moyen/proportion moyenne en bureau, nombre moyen/proportion moyenne en conseil d'administration, proportion des postes de direction ou coordination/ codirection ou coordination paritaire ;
- Pour l'entreprise subventionnée : l'indicateur sexué du poste de gérance est relevé.



## Résultats

- Les femmes représentent moins de 31 % des présidences de la soixantaine d'associations subventionnées par la Région pour le breton ; Dans le cas des trois entreprises accompagnées au titre du fonctionnement, aucune femme n'occupe les postes de gérance et de direction ;
- Les femmes représentent 66% des présidences de la douzaine d'associations subventionnées par la Région pour le gallo ;
- Les femmes occupent 51% des postes des postes de direction ou de coordination des associations soutenues par la Région pour le breton, en progression de 4 points en 2023 par rapport à 2022 ;
- Communication : toutes les publications du service (papier et numérique) sont rédigées en écriture égalitaire, tant en français qu'en breton.
- Soutiens aux projets :
  - Série [Reizh-Direizh](#) ; fiction [Anna Jaouen](#) ; [Radio-BOA](#)



<sup>18</sup> Le terme fonctionnement s'oppose ici à celui de projet.



Radio BOA est engagée dans la promotion des **droits culturels**, dans la **transition sociale et écologique**, et dans **l'égalité femmes-hommes et la défense des droits LGBTQI+**. Nous sommes attachés aux valeurs de **l'éducation populaire** et aux principes de **l'économie sociale et solidaire**.

Nous souhaitons faire entendre **les langues de Bretagne, le breton et le gallo**, sur toute notre région, afin de partager à nos auditeurs et auditrices notre richesse culturelle et linguistique.

# PERSPECTIVES



## Engagements socles

**Plan de réappropriation des langues de Bretagne : breton**

Décembre 2023



1.2.4	Accompagner la formation pour les métiers brittophones en tension .....	28
2.	Développer la présence de la langue bretonne dans la vie quotidienne .....	32
2.1	Soutenir le développement de la présence de la langue bretonne dans la vie publique .....	32
2.1.1	Aider à la structuration des politiques publiques locales.....	33
2.1.2	Renforcer la présence de la langue bretonne dans le fonctionnement et les politiques régionales.....	34
2.2	Appuyer la sensibilisation, la connaissance et la diffusion de la langue bretonne .....	41
2.2.1	Renforcer les missions et actions de l'Office public de la langue bretonne .....	41
2.2.2	Connaître la situation sociolinguistique de la Bretagne .....	42
2.2.3	Soutenir la sensibilisation et la connaissance de la langue bretonne .....	43
2.2.4	Développer la diffusion culturelle et sociale en langue bretonne dans les territoires .....	44
2.3	Développer les politiques inclusives intégrant la langue bretonne .....	46
2.3.1	Diffuser la culture de l'égalité en langue bretonne .....	46
2.3.2	Développer les politiques jeunesse en langue bretonne.....	47

- Le *Plan de réappropriation de la langue bretonne* (décembre 2023) s'est engagé dans la promotion de l'égalité fh :
    - Révision des modalités d'aide aux *Ententes de Pays* via la conditionnalité du soutien régional à la parité de leur gouvernance ;
- Une concertation a été effectuée pendant l'année 2023 et une grille d'analyse sur 100 points a été proposée aux Ententes comprenant 23 points liés à la gouvernance des structures (tenant compte de la parité des organes dirigeants notamment) et 77 points permettant d'évaluer le travail mené pour la transmission du breton aux adultes, le nombre et la diversité des événements en breton organisés sur le territoire, l'activité lors du Mois du breton, la communication en et sur la langue bretonne. L'aboutissement de cette concertation sur la grille d'analyse est attendu au premier trimestre 2024, pour permettre à la Région de proposer un dispositif d'aide rénové dès le début du deuxième trimestre ;*
- Formalisation du soutien à l'égalité fh par la création de la sous-action 2.3.1 *Diffuser la culture de l'égalité en langue bretonne* dans l'action 2.3 *Développer les politiques inclusives intégrant la langue bretonne* ;

### 2.3.1 Diffuser la culture de l'égalité en langue bretonne

INDICATEUR	
Actions de sensibilisation à l'égalité menées en langue bretonne	
Nombre	
2022	12
Cible 2027	30

L'association Joal, fondée en 2017, propose des interventions en breton sur l'égalité, la vie affective et sexuelle, le consentement dans les écoles, collèges et lycées bilingues ou immersifs :

- Sensibilisation des élèves aux stéréotypes de genre et aux discriminations ;
- Formation des enseignant-es et étudiant-es en master MEEF sur ces questions ;
- Traduction en breton et mise en place du programme de prévention des violences faites aux enfants.

L'association intervient également auprès du grand public, à l'occasion des manifestations ou festivals et dans le cadre de partenariats avec d'autres structures associatives. Composée de bénévoles, Joal intervient sur tout le territoire breton et nécessite un accompagnement régional spécifique (3 000 € en 2023), qui sera poursuivi et renforcé compte tenu de son aire d'intervention.

L'action proposée		Action n°34.	
⇒ Soutenir le développement d'actions d'information et de formation sur l'égalité femme-homme en langue bretonne auprès de tous les publics, avec une priorité vers les jeunes.			
Soutien Région	Partenariats	Phasage	Structures concernées
- Subventions annuelles	Réseaux d'enseignement bilingue	2024 > 2027	Associations de promotion d'une culture de l'égalité

### L'action proposée

### Action n°34

⇒ **Soutenir le développement d'actions d'information et de formation sur l'égalité femme.homme en langue bretonne auprès de tous les publics, avec une priorité vers les jeunes.**

Soutien Région	Partenariats	Phasage	Structures concernées
- Subventions annuelles	Réseaux d'enseignement bilingue	2024 > 2027	Associations de promotion d'une culture de l'égalité



## Objectifs

---

- Aboutir à la parité des organes de gouvernance des *Ententes de pays* ;  
À compter de l'année 2025, les effets de la bonification en points sur la part variable des Ententes de pays pourront être mesurés, par comparaison avec les différentiels H/F constatés en 2024. Si cette première conditionnalité donne des résultats satisfaisants en termes de progression vers la parité, une extension à d'autres champs de la politique linguistique pourra être évaluée à compter de 2026 ;
- Conserver la parité au sein des comités de lecture et jury dont les membres sont désignés exclusivement par la Région ;
- Renforcer progressivement le soutien régional à l'association Joa ! (Cf. action 34 du Plan), afin notamment de développer des outils en langue bretonne de sensibilisation et formation des acteurs et actrices brittophones à l'égalité fh.



## Propositions

---

- Mise en place pour la parité des organes de gouvernance des Ententes de pays d'un bonus en points, impactant la part variable (si la différence H/F excède 30% de l'effectif : 0 point ; entre 10 et 30% : 1 point ; moins de 10% : 2 points) : 17 associations sur 60 (¼ des structures aidées annuellement) seront concernées ;
- Intégration des nouvelles modalités liées à ce soutien au sein du téléservice.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre d'fh au sein des organes de gouvernance des Ententes de pays dans toute demande d'aide ; traitement et calcul automatiques afin de déterminer si les différences sont +/- 10%, +/- 30 %, >30% ;
- Nombre d'actions de sensibilisation à l'égalité menées en langue bretonne ;
- Prix du gallo : nombre d'fh nommé·es et récompensé·es par catégorie.

Pour les comités et jurys accueillant des représentants de structures extérieures, il est très difficile d'obtenir la désignation de personnes du genre sous-représenté (ex : trop faible nombre de femmes parmi les effectifs des enseignant·es-chercheur·ses en langue bretonne dans les universités).

Aides individuelles : le caractère genré des métiers visés par les aides individuelles dépend de facteurs socio-économiques macro qui ne permettent pas à la Région de mettre en place des mesures particulières, compte tenu notamment du fait que les effectifs concernés par les aides au titre de la langue bretonne restent très faibles sur le total.

Aides aux structures publiques : Il n'est pas possible de conditionner les aides sur la parité pour des structures publiques, la désignation des représentant·es de l'État et des collectivités dans ces structures ne pouvant être orientée par la Région.

## **3 - DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE**

## 3.1 LE SERVICE AUX ENTREPRISES, LA CREATION D'ENTREPRISES

### Chiffres clés

En Bretagne, 29,3% des femmes travaillent à temps partiel contre 8,4% des hommes. L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est de 15,3%.

Au rythme de la diminution des inégalités salariales, les femmes gagneront comme les hommes en 2065.

« La réduction des inégalités femmes-hommes en matière d'emploi et d'entrepreneuriat pourrait accroître le PIB mondial de plus de 20% » selon la Banque Mondiale.

Des conditions d'emploi plus précaires pour les femmes (76% des temps partiels sont occupés par des femmes), de leur prédominance dans les métiers peu valorisés, aux inégalités salariales, en passant par la persistance du plafond de verre ou une articulation des temps problématique consécutive à des charges domestiques qui pèsent davantage sur les femmes, les discriminations au travail, dans l'entreprise, tout au long de la carrière professionnelle perdurent. La présence d'enfant(s), notamment à partir de trois au sein de la famille handicape de façon très importante les mères employées ou ouvrières : 11 % sont sans emploi en partie pour des raisons contraintes liées aux enfants, contre 3 % des mères cadres ou de profession intellectuelle supérieure<sup>19</sup>.

### Chiffres clés

La création d'entreprise en France est le fait de 30 % à 33 % de femmes selon les statistiques.

23% des projets au sein de l'incubateur Emergys Bretagne sont portés par des femmes.

En France, les femmes sont moins bien payées que les hommes (55% des bas salaires concernent les femmes, les hommes sont rémunérés en moyenne 28,5 % de plus que les femmes).

En Bretagne, ces inégalités de salaire sont moins prononcées, notamment parce que les salaires y sont moins élevés, pour les hommes comme pour les femmes. En moyenne et en équivalent temps plein, les femmes gagnent 23 103 € par an (26 388€ au niveau national) contre 27 215 € pour les hommes (31 436 € en métropole<sup>20</sup>). L'écart entre les femmes et les hommes est plus élevé pour les hauts salaires : 6% des salariés hommes perçoivent plus de 50 000 € annuels, contre 2% des femmes (respectivement 10% et 5% en France<sup>21</sup>).



Note de lecture : 600 entreprises ont publié leur index « non calculable » (NC), 458 n'ont pas transmis leur index (NR pour « non répondants »)

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus, dont le siège est en Bretagne, assujetties au calcul de l'Index

Source : DGT - Egapro 2022 publié en 2023; traitement Drees Bretagne (Sese)

La Région ne dispose pas des leviers d'actions opérationnels pour interagir sur ces disparités qui colorent le panorama breton. Pour autant, leur connaissance participe à mieux connaître l'écosystème dans lequel le développement économique et le service aux entreprises intervient.

La Bretagne figure ainsi parmi les régions affichant un des meilleurs résultats, derrière la Corse (90). Toutefois, ce bon résultat ne repose que sur la moitié des entreprises assujetties, car 20% ne publient pas leur index et un tiers des déclarants ne sont pas en mesure de le calculer (index dit « non calculable » ou « NC »). Une des explications de ce bon résultat breton réside dans la distribution des

salaires de la région, qui sont bas et peu dispersés, et dans la structure du tissu économique de la région. Globalement les secteurs qui affichent plus de 50% d'entreprises à l'index non calculable ont en moyenne moins de 30% de femmes parmi leurs salariés : c'est le cas de la construction, du transport et de l'industrie hors IAA. L'indicateur mesurant la parité femmes-hommes dans les dix plus hautes rémunérations (indicateur 5) affiche les moins bonnes notes avec une moyenne de 4,8 sur 10 en 2022, et sur cet indicateur les grandes entreprises sont les plus mal notées. 31% des entreprises répondantes

<sup>19</sup> Drees - mars 2024

<sup>20</sup> Source Insee - DSN - 2019

<sup>21</sup> Source Insee Base tous salariés 2019 hors temps partiels

obtiennent une note nulle à l'indicateur 5, et c'est même 43% pour les entreprises de 1000 salariés et plus.

Les femmes restent minoritaires dans la création d'entreprises innovantes. Elles accèdent également moins aux financements : 90% des fonds levés ont été alloués à des équipes fondatrices 100% masculines.



## Un accès à l'entrepreneuriat limité

### *Une articulation des temps difficile*

#### Chiffres clés

42 % des femmes disent qu'elles ne peuvent pas avoir un travail rémunéré en raison de la charge trop importante du travail de soin dont elles ont la charge au sein du foyer.

32% des femmes ont déjà vécu une situation de harcèlement sexuel au travail

L'accès à l'entrepreneuriat témoigne également d'inégalités liées à l'articulation des temps de vie. Les nécessités d'avoir un emploi du temps adaptable pour s'engager dans l'accompagnement, d'être disponible pour les rendez-vous, sereine pour exécuter le travail personnel de préparation de son projet, mobile pour les démarches à effectuer se révèlent parfois être des obstacles pour certains profils. Les problématiques d'accès sont les mêmes ici que pour toutes les démarches d'insertion (formation, emploi, permis de conduire...).

Dans le champ spécifique de la création d'entreprises, les difficultés pour prioriser son projet de création par rapport au conjoint ou à la famille, la possible minimisation du projet par crainte d'une trop grande prise de risque qui impacterait le budget familial ou encore la persistance de représentations stéréotypées génèrent des découragements et des obstacles que la Région cherche à surmonter.



## Actions 2022 - 2023

- La Région est fortement engagée aux côtés des réseaux de femmes créatrices pour lever les freins à la création d'entreprise et les encourager à porter des projets de création ou de reprise ambitieux (Signature du *Plan d'actions régional pour la création d'entreprises* (PAREF) avec l'Etat, Bpifrance, BNP Paribas et le Crédit mutuel notamment) ;
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement individuel à la création ou à la reprise d'entreprises ouvert à toutes et tous, et à tous les statuts (salarié-e, demandeur et demandeuse d'emploi, en disponibilité, sans activité...), qui cherche avec ses 120 points d'accueil en Bretagne (avec un accès à 30 kms maximum du domicile) à surmonter les freins liés à la mobilité ; Depuis 2022, des ateliers exclusivement destinés aux femmes ont été intégrés au parcours aux côtés d'ateliers collectifs thématiques ;
- Lancement d'un appel à projet FEDER « Accompagnement à la création d'entreprises de publics aux besoins spécifiques » avec des actions dédiées aux femmes en projet (événements de promotion et de valorisation de l'entrepreneuriat des femmes, rendez-vous d'information, ateliers, formations...).



## Réalisation

En 2022, première année de mise en place des ateliers collectifs pour les femmes accompagnées, 57 femmes ont suivi un ou plusieurs de ces ateliers. Un important travail de coordination et de communication, a été conduit au cours de l'année pour permettre d'augmenter sensiblement la participation des femmes à ces ateliers, pour les années suivantes.

La Région a poursuivi son engagement en soutien au fonctionnement de trois structures qui accompagnent les créatrices.



## Résultats

### ➔ Total de femmes accompagnées/Part des femmes

Aide à la création d'entreprise	2020	2021	2022
Réseau Entreprendre Bretagne Femmes accompagnées / part des femmes	16 / 18 %	14 / 21 %	11 / 16,42 %
Bretagne Reprise Initiative Transmission (BRIT) Femmes accompagnées / part des femmes	169 / 36 %	113 / 27,4 %	193 / 36,28 %
Pass Création Femmes accompagnées, en cours/part des femmes	1 899/46,21 %	2 053/45,32 %	1 971/47,63 %
<b>Total Femmes accompagnées / part des femmes en %</b>	<b>2 084 /44,64%</b>	<b>2 180 /43,52 %</b>	<b>2 175/45,91 %</b>

Le taux de femmes accompagnées par *Pass Création* reste stable, autour de 46% de femmes en 2022 contrairement à la part plus fluctuante des femmes accompagnées par les autres dispositifs (entre 44% et 46%). Le taux de femmes accompagnées, significatif en lui-même, ne doit pas masquer le besoin de renforcer la qualité des accompagnements afin que les entreprises créées par les femmes

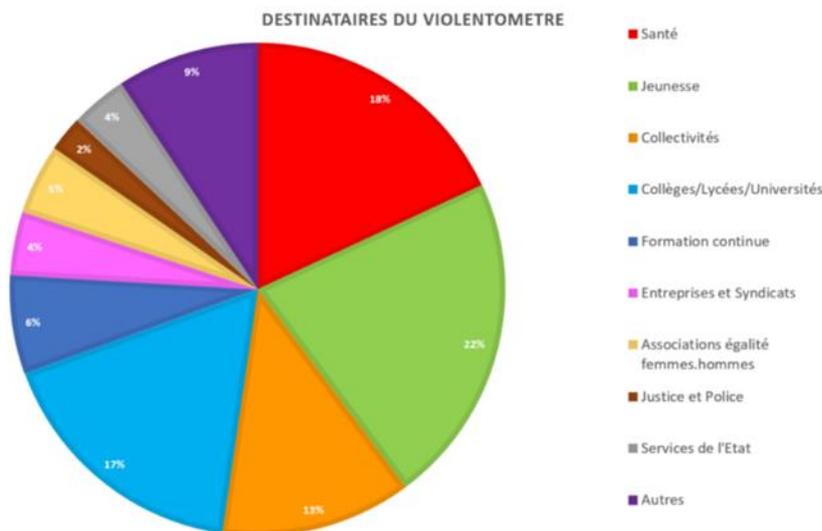
Exemple de rapport sur les données du PASS Création :



soient aussi ambitieuses et pérennes que celles des hommes. Cela passe par la sensibilisation des conseiller-es à l'égalité professionnelle, la poursuite des interventions des structures spécialisées dans le dispositif *Pass création*, le suivi de l'action spécifique

financée dans le cadre du FEDER ainsi que par le maintien du cofinancement régional aux réseaux de femmes créatrices et/ou en création.

### ➔ Diffusion du violentomètre aux entreprises bretonnes



Ci-contre, la répartition des structures demandeuses auprès de la Région du violentomètre en 2022 et 2023. 4% des demandes faites à la Région pour recevoir des violentomètres sont issues d'entreprises - Sanden, Stellantis, Cummins Filtration, Linevia, - et d'organisations syndicales.



## Engagements socles

- SRTES ;
- Le Contrat de Plan Etat-Région : « Développer l'entrepreneuriat des femmes au travers du plan d'action régional pour la création d'entreprise par les femmes en Bretagne (PAREF) ;
- Au sein du SPASER, la Région s'est fixé les objectifs de :

« Mettre en exergue dans les documents de consultation la réglementation, les engagements et exigences de la Région Bretagne en matière d'égalité des droits et rappeler les interdictions de soumissionner liées aux condamnations relatives aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité professionnelle. A titre expérimental, la Région sollicitera auprès des autorités compétentes la communication de l'extrait de casier judiciaire des entreprises candidates » ;

« Informer, sensibiliser les opérateurs économiques et les acheteurs sur les ambitions et attendus de la Région en matière d'égalité des droits et de lutte contre les discriminations » ;

« Développer la pratique des clauses de progrès RSE et égalité dans une démarche d'amélioration continue entre les opérateurs économiques et la Région ».



## Objectifs

- Viser d'ici deux ans 50% de femmes accompagnées dans la création d'entreprise au sein de *Pass création*.



## Propositions

- Informer systématiquement les entreprises, branches, tout partenaire économique (avec lesquels la Région est en contact) de sa volonté de contribuer à promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises bretonnes ;
- Engager un dialogue avec les entreprises, groupes, réseaux, structures...avec lesquels la Région est en relation de leur mise en conformité des obligations législatives en matière d'égalité professionnelle :
  - Les rappeler dans un document type Région ;
  - Entamer une réflexion pour l'intégration de la note de l'index Egalité professionnelle dans le cadre des dispositifs, quand cela est pertinent ;
  - Les informer des outils, ressources ad hoc pour promouvoir l'égalité professionnelle en Bretagne.
- Accompagner les TPE et TTPE qui souhaiteraient promouvoir l'égalité professionnelle dans leur entreprise, s'impliquer dans une démarche « vertueuse » de RSO ; en mobilisant par exemple le réseau des développeurs économiques ;
- Mobiliser les différents réseaux pour établir un diagnostic/une cartographie/une boîte à outils/un socle de ressources/un panel d'actions Egalité professionnelle innovantes, émergentes, proactives dans les projets RSE des entreprises en Bretagne afin d'outiller davantage et de mettre à disposition des ressources ad hoc aux entreprises avec lesquelles la Région est en relation ;

- Proposer aux huit intercommunalités accompagnées par Collectiv'Égalité de coorganiser des petits-déjeuners et/ou rdv (demi-journée) d'échanges par territoire avec les entreprises de Bretagne pour identifier les freins et les besoins en matière d'égalité professionnelle (ce qui permettrait d'identifier un ensemble de pistes visant à accompagner les entreprises vers une meilleure prise en compte de ce sujet. Cette journée viserait notamment à informer et sensibiliser les entreprises sur les obligations légales et les labellisations) ;
- Adresser une lettre d'invitation aux entreprises, réseaux soutenus par la Région pour leur proposer de participer au Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) ;
- Diffuser largement à un mailing entreprises, aux fichiers partenaires le courrier du Président avec le violentomètre et les affiches en PJ, pour une mise à disposition aux salarié.es et une sensibilisation des directions.



### Indicateurs de suivi

---

- Nombre de femmes/hommes accompagné·es pour la création d'entreprises/Pass création ;
- Nombre d'entreprises membres du CpeG ;
- Nombre d'entreprises ayant passé commande du violentomètre.

## 3.2 LA VIE ASSOCIATIVE, L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Malgré leur majorité dans le salariat, peu de femmes sont présentes à la direction des structures de l'économie sociale et solidaire. La gouvernance bénévole est majoritairement portée par des hommes. Elles sont également peu présentes à la présidence des associations. La majorité d'entre elles sont en temps partiel.

**Chiffres clés**

66% des postes dans l'ESS sont occupés par des femmes, jusqu'à 84% dans les métiers du soin.

Seuls 45% des membres des conseils d'administration et des bureaux des structures sont des femmes.

Si les conditions d'emploi et de travail dans l'ESS peuvent ainsi constituer un terrain favorable à l'exposition des salarié-es aux violences sexistes et sexuelles, ces sujets sont encore peu abordés et peu d'actions sont menées pour objectiver et rendre visibles les situations à risque, favoriser la prise de conscience, l'outillage des acteurs clés dans les organisations, et l'information et la prise en charge des victimes.



**Points à retenir**

Quelles que soient leur statut, leur taille ou la modalité de leur affinité, toutes les organisations employeuses sont concernées par l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail, et peuvent mettre en place une démarche d'action adaptée à leur organisation.

Une approche combinée de l'égalité professionnelle et de la QVCT est particulièrement efficace dans les organisations à forte activité et/ou à des domaines d'action plus larges (formation, temps de travail, conditions de travail, santé au travail, réinsertions...) et peut contribuer à employer dans au développement de la mixité et de l'attractivité de la structure.

Pour agir, les clés de succès reposent sur la mise en œuvre d'une démarche participative et d'écoute sur des constats partagés, l'implication des situations vécues dans le travail, des échanges et des actions.

Dans l'accompagnement Les changements se construisent pas à pas. Prévoir, agir, progressivement grâce aux actions réalisées, se laisser du temps et le droit à l'erreur sont des leviers de réussite.

**Allez plus loin**  
Ce guide est accompagné de ressources en ligne accessibles au 02 99 50 00 00. Inhérent pas à son contenu!

Avec la soutien de:

**Agir pour l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail**

EXPERIENCES D'ORGANISATIONS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Aract, CRESS, UBES

Depuis plusieurs années, la Cress Bretagne anime la démarche régionale Qualité de l'emploi dans l'ESS, qui, à travers plusieurs actions sur la prévention des risques professionnels et l'égalité professionnelle femmes-hommes, a permis d'identifier avec les partenaires la nécessité d'agir pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail. Lauréate de l'appel à projets dédié à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) en 2022, la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS) de Bretagne a ainsi lancé en 2023 une action pour sensibiliser et mobiliser les acteurs et actrices de l'ESS bretons.

Si la création d'entreprise en France est le fait de 30 à 33 % de femmes selon les statistiques, l'examen des projets d'entrepreneuriat ESS soutenus par la Région donne à voir une parité quasi parfaite avec autant de porteuses que de porteurs.

### Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

#### L'ESS, un secteur à risques

Une faible mixité des métiers, des conditions d'emploi souvent précaires pour les femmes, des relations hiérarchiques marquées par les inégalités femmes-hommes... Ces données concourent à augmenter les facteurs de risque d'exposition aux violences sexistes et sexuelles au travail dans l'économie sociale et solidaire.

### Chiffres clés

73 % des accidents du travail dans les associations concernent les femmes.

Plus de 80% des maladies professionnelles dans les associations concernent les femmes.

D'autres contextes tels que les relations avec des publics (travail social, accompagnement de personnes en situation de précarité,...), une situation d'isolement physique ou des horaires décalés (par exemple dans les services à la personne) peuvent engendrer des situations à risque. Soutenue par la Région Bretagne, la CRESS Bretagne a choisi d'agir.



## Actions 2022 - 2023

➔ Le projet de la CRESS Bretagne *Agir contre les VSST au sein de l'ESS* est un projet régional d'envergure articulé autour de deux volets :

1. Initier une dynamique collective autour de la prévention des VSST dans l'ESS à travers la sensibilisation et la mobilisation des réseaux régionaux et professionnels : capitalisation de témoignages et d'expériences, organisation d'un événement régional dédié, constitution d'un collectif multi-acteurs souhaitant engager des actions en matière de lutte contre les VSST ;
2. Accompagner la mise en place d'un réseau de référent·es VSST au sein du collectif CRESS, pôles de développement de l'ESS et incubateurs d'entreprises collectives TAG BZH et constitution d'une boîte à outils.

Avec un focus sur les VSST pendant un an, l'objectif est d'initier une dynamique de long terme autour des enjeux de genre dans l'ESS.

➔ « *Les tiers-lieux cherchent tous d'une manière ou d'une autre, à transformer leurs territoires, à bousculer des problématiques structurelles. Ils ont un projet social fort et le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes est forcément questionné à un moment, l'émancipation individuelle, le pouvoir d'agir pour toutes est une valeur forte des tiers-lieux : Comment lever les freins, accueillir, laisser de la place, donner la possibilité aux femmes de s'impliquer, de venir, en tant que bénévole, salariée, habitante, de participer au lieu, au même titre que les hommes ?*<sup>22</sup> ». Pour la 1<sup>ère</sup> fois en Bretagne, une dynamique régionale « *Egalité fh dans les Tiers-lieux* » a été lancée fin 2023. La Région a choisi soutenir cette démarche et annoncé sa participation à la journée régionale dédiée prévue en 2024.

➔ Le projet *Egalité entre les femmes et les hommes en ruralité* (septembre 2022-décembre 2023) porté par le Pôle ESS de Fougères a été également soutenu par la politique régionale Egalité fh à hauteur de 30 000€ en 2023 au motif d'améliorer l'insertion socioprofessionnelle des femmes isolées. Sur la base d'un diagnostic faisant état de zone blanche territoriale (peu de chômage mais prédominance du temps partiel, majorité d'emplois précaires, absence de garde d'enfant, public particulièrement éloigné de l'emploi...), quatre grandes actions ont été ciblées dont celle de proposer des dispositifs de remobilisation par le sport pour les jeunes isolé·es. En amont, un questionnaire a été décidé pour d'abord mieux connaître les besoins des femmes en milieu rural.

### Femmes et ruralité

Ce questionnaire est réalisé dans le cadre d'une démarche pour développer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans le pays de Fougères.

Il a pour objectif de mieux connaître les besoins des femmes en milieu rural en termes d'emploi, de formation, de mobilités et de garde d'enfant·s.

L'association EcoSolidaireS traitera les données recueillies et garantit l'anonymat du questionnaire.

➔ Lors de l'instruction pour la sélection des projets "*Formation des bénévoles*" des associations, la Région a choisi d'accorder - aux projets qui seront financés - une bonification aux formations sensibilisant à l'égalité femmes-hommes dans la vie associative. Depuis 2 ans, il y a un net accroissement des formations contre les VSS financées dans le cadre du FDVA1 (Formation des bénévoles associatifs).

<sup>22</sup> Extrait de la présentation du programme de la journée régionale des Tiers-Lieux.

➔ Enfin, le soutien aux projets d'innovation sociale portés par l'AAP *Recherche et société* a inscrit un axe égalité femmes-hommes dans ses attendus.



## Réalisation

---

- ➔ La préparation de la journée régionale des Tiers-Lieux s'est fixée comme premiers objectifs de :
- Repérer les actions à mettre en place pour favoriser les femmes à participer aux lieux (gouvernance, bénévolat, appropriation, proposition, etc...) avec *Aroeven* et *Coquelicot* ;
  - Favoriser l'accès à la mobilité en milieu rural avec les *Engrangeurs* ;
  - D'encourager la place des femmes dans l'agriculture et les projets agricoles avec *Recycl'Roch* et *l'Adage* ;
  - D'opter pour la mise en place d'activités en mixité et non mixité choisie avec *Maison Neuve* ;
  - Bénéficier de la démarche du *Collectif des festivals* pour sensibiliser aux VSS en milieu festif comme au travail avec les *Impudentes* et la *CRESS* ;
  - Coopérer avec les collectivités locales via *Bruded* ;
  - S'appuyer sur les projets de sensibilisation des femmes à l'entrepreneuriat dans l'ESS en *Quartiers Politiques de la Ville* d'ESS Cargo et du TAG 35 pour s'inspirer des principaux enseignements.



## Résultats

---

- ➔ Le bilan du projet Egalité entre les femmes et les hommes en ruralité témoigne de :
- l'impulsion d'une démarche collective de six structures tiers-Lieux (*Bar'Ille*, *La Rivée*, *Petites ateliers Maison neuve*, *Ferme Malagra*, *Tournevis*, *Recycl'Roch*) ;
  - de constats communs : une gouvernance majoritairement de femmes, un public usagé majoritairement féminin, des activités proposées favorables au dépôt de paroles ;
  - la programmation d'une quinzaine d'ateliers / rendez-vous / événements avec la participation de plus de 50 femmes accueillies aux parcours divers fragilisés par de multiples vulnérabilités et aux chemins vers l'emploi « cabossés » ;
  - l'identification de problèmes de mobilité liés à des difficultés financières et à l'âge.

Trois formations « *Prévention des violences sexistes et sexuelles* », « *Posture d'accueil et d'écoute des publics discriminés* » et « *Connaissance des structures et des dispositifs d'emploi et d'insertion* » à destination des tiers-lieux et des associations se sont tenues.

Le bilan du dispositif *UFOPEPS* (parcours vers l'emploi progressif et sécurisant, remobilisation par le sport) destiné aux hommes comme aux femmes a été majoritairement mobilisé par les hommes ; les femmes ont éprouvé des difficultés à trouver leur place dans le groupe. Sur la base de ce constat, et après avoir répondu aux demandes pour expliquer la non-mixité des événements, il a été proposé de réadapter le dispositif en non-mixité : trois séjours de trois jours ont été organisés avec le même groupe de jeunes femmes de 16 à 25 ans ; elles ont toutes particulièrement apprécié cette « échappée » et « cette pause entre elles toutes ».

Un très bon roulement dans de nombreux tiers-lieux des expositions prêtées par la Région, la réalisation d'un conte ou de portraits exposés des femmes qui font l'ESS sur le pays de Fougères pour valoriser leurs parcours et la création d'un collectif de tiers-lieux référents Egalité fh - *les Elles* - clôturent les réalisations de ce projet amené à être reconduit en 2024.



## Zoom

### Journée régionale Egalité et prévention du sexisme au travail dans l'ESS Décembre 2023

► Mise en place d'un comité d'orientation VSST dans l'ESS avec la CRESS, l'AFDAS, les Cidff, des représentantes d'entreprises, l'ADMR, la Région, la DRDFE...



#### Les violences sexistes et sexuelles au travail, de quoi parle-t-on ?

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont définies par le code pénal (soutage, injure, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol) et le code du travail.

Ce sont des agressions physiques, verbales et/ou psychologiques qui portent atteinte à la dignité et à l'autonomie de celles et ceux qui les subissent et représentent des outils de contrôle et d'exclusion. L'obligation de prévention s'intègre dans l'obligation générale des structures employeurs. Assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salarié·es, et à ce titre de prévenir ces agressions, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

#### Où en sont les organisations bretonnes ?

Dans l'économie sociale et solidaire (ESS), nos métiers, nos conditions de travail, nos organisations d'activité exposent les salarié·es à des risques de violence sexuelle et sexuelle.

L'impératif démocratique, les valeurs humanistes et progressistes de l'ESS représentent un moteur puissant pour transformer nos organisations au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

Cet état des lieux réalisé en 2023 par la Cress Bretagne (Chambre régionale de l'ESS) pointe les enjeux auxquels sont confrontées des organisations ESS bretonnes, leurs questionnements, et les actions qu'elles mettent en œuvre pour y répondre.

Pour prévenir le sexisme, on se met au travail ?

#### Méthodologie

64 organisations interrogées (pour cet état des lieux).

des entretiens individuels

une enquête en ligne

51% ont moins de 10 salarié·es

80% d'associations

Une diversité de secteurs d'activité : sport, culture, animation, aide à domicile, santé, insertion par l'activité économique, santé, développement économique...

Cet état des lieux n'a pas vocation à être représentatif de la réalité de l'ensemble des structures de l'ESS bretonnes et tend à cerner des constats généraux pour proposer une mise en action individuelle et collective.

### 3 niveaux de prévention

#### 1 Réduire les facteurs de risque

1/3 des structures interrogées intègrent les VSST dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels

Réinterroger l'organisation et les conditions de travail pour limiter les situations à risque reste rare.

**Un exemple**  
Dans un réseau de structures d'insertion par l'activité économique, un travail important a été mené pour favoriser la mixité des métiers et limiter les situations à risque (modes de garde, horaires de travail, vestiaires non mixtes, équipements adaptés...).

#### 2 Sensibiliser et former

18% des structures interrogées ont mis en place au moins 1 temps dédié au sexisme au travail auprès des salarié·es

Le panel d'actions de sensibilisation dans les organisations démontre richesse et originalité : formation, campagnes d'affichage, podcasts et vidéos, jeux, ... L'existence d'un service dédié aux ressources humaines facilite ces actions.

**Un exemple**  
Dans le secteur de la culture, le conditionnement des aides publiques a contraint les structures à former leurs équipes sur les VSS. Des associations multisectorielles comprennent un volet culturel ont, de ce fait, créé un précédent dans d'autres secteurs.

#### 3 Gérer les situations avérées

1/3 des structures interrogées n'ont pas de référent·es VSST

68% des structures interrogées n'ont pas de procédure interne pour le signalement et la prise en charge de VSST

Obligation légale, la prise en charge des signalements constitue la porte d'entrée pour de nombreuses structures. Des freins à sa mise en œuvre effective persistent : nombre de personnes investies, adéquation de la procédure, présence de ressources dans l'environnement, etc.

**Un exemple**  
Dans le secteur social médico-social, des structures ont affiné les modalités d'enquête et d'audit, suite à des signalements qui ont mis à l'épreuve les procédures en vigueur.

#### Bonne idée

Faire un diagnostic des situations de travail et définir un plan d'action adapté à sa structure.

#### Bonne idée

Faire un focus sur les VSST dans le cadre du processus d'accueil de nouveaux·elles salarié·es et bénévoles.

#### Bonne idée

Être vigilant·es sur les arrêts de travail et les personnes potentiellement plus à risque (nouvelles recrues, statuts précaires...).

### SEXISME AU TRAVAIL : 11 DÉCEMBRE 2023

#### Du diagnostic à la mobilisation : par où commencer ?

##### PRINCIPAUX DÉFIS, ENJEUX

- L'ESS cumule beaucoup de facteurs de risque (voir l'état des lieux)
- S'appuyer dans la démarche aussi bien sur les hommes que sur les femmes et plus généralement mobiliser les parties prenantes
- Lutter contre les représentations (ex : dans une organisation fortement féminisée il y a moins de risques), déconstruire les stéréotypes
- Identifier et clarifier les interlocutrices
- Rendre accessible la problématique

##### RETOURS D'EXPÉRIENCE, BONNES IDÉES

- À la MGEN, l'organisation a associé toutes les parties prenantes : une campagne de sensibilisation par département, des enquêtes anonymes à destination des salarié·es et une pour les bénévoles qui ont permis de dresser un diagnostic, en lien avec les partenaires sociaux. Cela a abouti à un plan d'action comprenant notamment 1 référent·e/région et un protocole d'accueil de la parole
- Boîtes aux lettres pour témoignages anonymisés
- En général, recueillir des données est essentiel

#### INTERVENANT·ES

- Sandrine Caroff-Urfer, Perfégal
- Frédéric Balavoine, MGEN

#### LEVIERS POUR AGIR

- Mettre en place des référent·es VSST
- Sensibilisation, information, affichages, communication de l'employeur
- Ajout de la direction avec un engagement formel et cadré
- Former les équipes
- Partir d'un état des lieux
- Faciliter l'intervention de tierces personnes dans le cas de signalement dans de petites structures
- Dans les relations avec les partenaires financeurs, un levier existe avec la conditionnalité des aides

#### OUTILS, RESSOURCES

- Initiative #etopé
- Baromètre « Sexisme au travail »
- Affiches de l'ANACT
- Ressources internes : Syndicats, RH, CSE, CA, titrés de réseau, Référent·es harcèlement
- Ressources externes citées : AVET, CSEF, Inspection du travail, Police, Recours à la Justice, Médiateur·rices, Cabinet de consulting, Défenseur des droits, Planning Familial, ANACT, etc.

#### COUP DE COEUR DE LA DRDFE

« Un atelier avec des échanges personnalisés et personnalisés et l'envie partagée par toutes et tous d'agir. »

#### Principaux enseignements :

- Un besoin urgent de bénéficier d'outils indispensables quel que soit le champ de l'ESS concerné ;
- Importance de diffuser largement les échanges, expériences, et acquis de la journée à un très large panel de structures de l'ESS ;
- Renforcement de la conviction que le sujet est déterminant ;
- Déclenchement d'enquêtes sur le sexisme dans plusieurs structures de l'ESS en Bretagne ;
- Travailler avec une diversité d'acteurs et d'actrices et en multidisciplinarité ;
- Initiation d'un réseau régional ESS / Egalité femmes.hommes en région ;
- Approfondir la réflexion sur les mécanismes et la compréhension des VSST.



## Engagements socles

- La SRTES ;
- La Stratégie régionale de l'ESS (2021-2024).



## Objectifs

- Poursuivre les dynamiques engagées en associant davantage les réseaux de l'ESS ;
- Elargir ces démarches aux associations ;
- Améliorer les indicateurs sexués et relatifs à l'intégration de l'égalité fh dans l'ESS et dans les associations ;
- Identifier des référent-es Egalité fh dans les structures de l'ESS.



## Propositions



- Faire connaître le projet « Femmes et ruralités » du pôle ESS de Fougères et mettre à disposition la grille de questionnements aux partenaires en zones rurales ;
- Mettre en place l'Inclusiscore outil d'auto-évaluation, créé par Le Mouvement associatif, pour accompagner les associations qui souhaitent engager une démarche de questionnement interne et d'évaluation du caractère inclusif de leur projet associatif ;

- Faire connaître aux entreprises en fonction de leur taille leur obligations en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de VSS ;
- Adresser les outils contre les VSST de la CRESS à l'ensemble des pôles de l'ESS, à toutes les structures soutenues, aux mouvements associatifs... ;
- Adresser la lettre du Président de la Région et le violentomètre à tous les partenaires de l'ESS en région leur proposant de passer commande.



## Indicateurs de suivi

- Nombre de formations bénéficiant du bonus égalité f-h/Nombre de formations soutenues ;
- Indicateur sexué dans les bilans CAE Oui : bilan FAB + bilan IS ;
- Nombre de pôles ESS ayant emprunté les expositions de la Région ;
- Nombre de structures ayant commandé des violentomètres ;
- Nombre de référent-es Egalité fh dans les structures de l'ESS accompagnées par la Région.

## 3.3 L'AGRICULTURE

### Chiffres clés

En Bretagne, 27% des chef·fes d'exploitation sont des cheffes d'exploitation agricole (26% en France, et 28% en 2010). Depuis 20 ans, le ratio plafonne voire diminue.

Pourtant, les filles représentent 44% des étudiant·es dans l'enseignement agricole tandis que les femmes représentent 49 % des effectifs de l'enseignement agricole.

Tous secteurs d'activité confondus, l'agriculture, en Bretagne comme en France, semble équilibrée avec une part globale des femmes à 48%. Néanmoins, la part des cheffes d'exploitation en Bretagne stagne depuis 20 ans. Les femmes qui s'installent accèdent moins que les hommes à la *Dotation Jeune Agriculteur*<sup>23</sup> comme l'avait souligné le CESER dans son avis sur la stratégie régionale pour l'installation-transmission en agriculture (décembre 2022), notant au passage « que leurs pratiques agricoles sont plus souvent respectueuses de l'environnement ». Ce constat inégalitaire, partagé au niveau national, peut être élargi à l'ensemble de l'organisation et des pratiques du monde agricole.

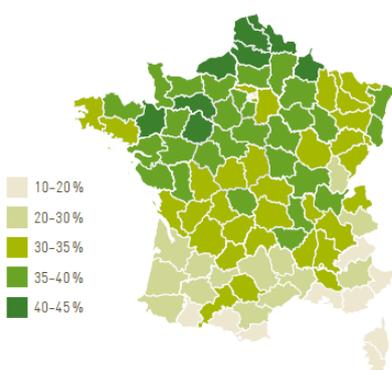
Ainsi, la rémunération des agricultrices est 29% inférieure à celle des agriculteurs (¼ de plus que dans les autres secteurs). La retraite moyenne des agricultrices est de 570€ mensuel contre 840€ pour un agriculteur.

Les femmes restent peu présentes et représentées dans les OPA. Des inégalités perdurent également dans l'attribution des aides de la politique agricole commune : les aides se concentrent davantage dans les exploitations de grande culture industrielle dans lesquelles les femmes sont moins représentées que les hommes.

En France, ces propriétaires sont majoritairement des hommes, les femmes ne possédant qu'un tiers de la Surface agricole utilisée (SAU). Les variations départementales importantes (ci-contre) traduisent les différentes modalités d'héritage selon les territoires : un partage égalitaire entre les héritiers au nord, ou un partage à l'avantage de celui qui reprendra l'activité agricole, encore majoritairement des hommes, au sud.

### PART DE LA SAU PROPRIÉTÉ DE FEMMES

SOURCE : ÉTUDE CEREMA/TERRA DE LIENS, 2022



La part des surfaces détenues par des femmes sur le territoire national est nettement supérieure à la moyenne européenne, où seulement 13,7 % de la propriété privée des terres agricoles est dans les mains de femmes. Bien que ces chiffres traduisent une inégalité, aucune étude sur les freins des femmes à l'accès à la terre n'a été à ce jour réalisée même s'il semble acquis que l'accès au foncier reste plus difficile pour les femmes agricultrices.

Ce manque de données sexuées participe à pénaliser la possibilité d'orienter les politiques agricoles vers plus d'égalité professionnelle. Néanmoins, des statistiques s'affinent et sont désormais connues ; Ainsi, nous savons que globalement, les agricultrices sont relativement plus nombreuses dans les petites structures (32 %) que dans les

moyennes et les grandes exploitations (25 %). Elles sont également plus présentes dans les pratiques agricoles durables : en bio (13% de plus que dans les filières non-bio), dans les circuits courts et l'élevage extensif.



### Des ratios qui n'évoluent pas

#### **Malgré une meilleure visibilité**

En 2020, près de 17 000 femmes travaillaient de façon permanente dans les exploitations agricoles bretonnes. Ces professionnelles représentant 30% des actifs et actives agricoles sont diversement

<sup>23</sup> Une nouvelle Dja est proposée en 2023, financée à 40 % par la Région et 60% par le FEADER. Cette nouvelle Dotation Jeune Agriculteur, gérée par la Région, est pré instruite par la Chambre d'agriculture.

réparties dans les domaines : 9% de cheffes d'exploitation sont spécialisées dans les « Bovins viande » tandis qu'elles sont 21% dans les « Porcins volailles » ou 24% dans les « Grandes cultures ».

En revanche, si l'emploi familial est en baisse, la main d'œuvre salariée féminine progresse. La participation des femmes aux activités agricoles est donc de plus en plus visible.

En 2023, il y a eu 432 installations aidées dans l'agriculture bretonne : des femmes dans 30 % des cas.

La Région s'est fixé l'objectif de parvenir à 1 000 installations aidées en 2028 ; aucun objectif dédié à la part d'installations pour les femmes n'a été fixé.



## Actions 2022 - 2023

Renouvellement du soutien financier annuel au groupe régional des Agricultrices de Bretagne de la Chambre régionale : « *Visibilité, Egalité et Responsabilité professionnelle* » de la Chambre d'agriculture régionale. La politique régionale Egalité fh a apporté un soutien de 8 000€ au projet en 2023 (de 7 965 € en 2022).



### Réalisation

L'analyse des freins à l'installation des femmes en agriculture - étudiée en 2022 - a mis en évidence globalement que les discriminations liées au genre ne ressortaient pas dans les réponses citées par les enquêtées.

En revanche, les femmes évoquent un ressenti vis-à-vis du cédant ou de la cédante réticents à transmettre leur entreprise à une femme qui s'installe seule. Leurs aptitudes à gérer la mécanisation et la conduite de l'exploitation seule sont questionnées ; de façon sous-jacente, leurs capacités techniques et physiques à conduire une entreprise agricole représentent encore un écueil. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à ne pas avoir avancé jusqu'à la recherche de financement. Elles n'osent parfois même pas rencontrer les banques pour présenter leur projet. Un manque de confiance en elles ajouté à la culpabilité du risque financier qu'elle prendrait pour la famille constituent des handicaps majeurs.



En 2023, le réseau régional des agricultrices a poursuivi ses actions pour renforcer la visibilité des femmes en agriculture.

Leur projet d'envergure régionale "Inclusion en agriculture" a mis en lumière les différences liées au handicap et a souligné les discriminations liées au genre. Les femmes sont doublement touchées par ces discriminations, en raison de leur genre et de leur situation de handicap. On dénombre 25 000 personnes en situation de handicap

reconnues qui travaillent dans le secteur agricole, dont 60 % sont des chefs d'entreprise et 40 % des salariés. Parmi les chefs d'entreprise, plus de 40 % sont des femmes.



## Résultats

432 installations aidées, dont 30 % sont réalisées par des femmes :



**Profil des 130 installations**

- ⇒ Age moyen : 32.4 ans
- ⇒ Création : 32 %
- ⇒ Individuel : 30 %
- ⇒ SAU moyenne : 54 ha
- ⇒ Hors cadre familial : 56 %
- ⇒ Agriculture biologique : 52 %
- ⇒ Bovins Lait : 19 %
- ⇒ Maraichage - Horti : 41 %



**Profil des 302 installations**

- ⇒ Age moyen : 29.2 ans
- ⇒ Création : 17 %
- ⇒ Individuel : 30 %
- ⇒ SAU moyenne : 87 ha
- ⇒ Hors cadre familial : 48 %
- ⇒ Agriculture biologique : 33 %
- ⇒ Bovins Lait : 81 %
- ⇒ Maraichage - Horti : 59 %

Elles s'installent le plus souvent en individuelles, hors cadre familial et plus souvent en création d'entreprise. Leur surface agricole utilisée est moindre que celles des hommes. Les agricultrices sont majoritaires en agriculture biologique.

➔ Un réel attrait de l'agriculture chez les femmes créatrices d'entreprise :

En 2023, avec 2051 contre 2143 porteur-es de projets l'année précédente 2022, on constate une légère baisse de porteuses et porteurs ayant contacté le *Point Accueil Installation* : 39% étaient des femmes, (36 % en 2017, 39 % en 2018, 38 % en 2019- 2020 et 42 % en 2021, 40 % 2022).

**Tableau 2 : du PAI à l'installation – 2023** (source Chambre régionale d'agricultures Bretagne, 2024)

PAI	Installations aidées	Installations totales < 40 ans	Installations totales	Agricultrices
39 % (40 % 2022)	30 % (30 % en 2022, 29 % 2021 en Bretagne, France : 22.7 en 2020 – Moyenne 5 ans : 21 %)	30 %	37 %	26%

Pour autant, seulement 30% de femmes s'installeront au final avec les aides en 2023.



**Les profils des 2051 porteuses et porteurs de projet se caractérisent comme suit**



- ⇒ 798 sont des femmes (39 %)
- ⇒ Moyenne de 34 ans
- ⇒ 23% ont plus de 40 ans
- ⇒ Sans Diplôme agricole : 27 %
- ⇒ BPREA : 27 %
- ⇒ Projet de Création : 44 %
- ⇒ Chez un tiers : 25 % Familial : 21%
- ⇒ Orientation 3P : 55 %, Foncier : 19%
- ⇒ Emergence : 26% Capacité prof : 19%



- ⇒ 1251 sont des hommes (61%)
- ⇒ Moyenne de 33 ans
- ⇒ 22 % ont plus de 40 ans
- ⇒ Sans Diplôme agricole : 22%
- ⇒ BPREA : 16 %
- ⇒ Projet de Création : 35 %
- ⇒ Chez un tiers : 30 % Familial : 35 %
- ⇒ Orientation 3P : 58 %, Foncier : 14 %
- ⇒ Emergence : 18 %, Capacité prof : 17 %

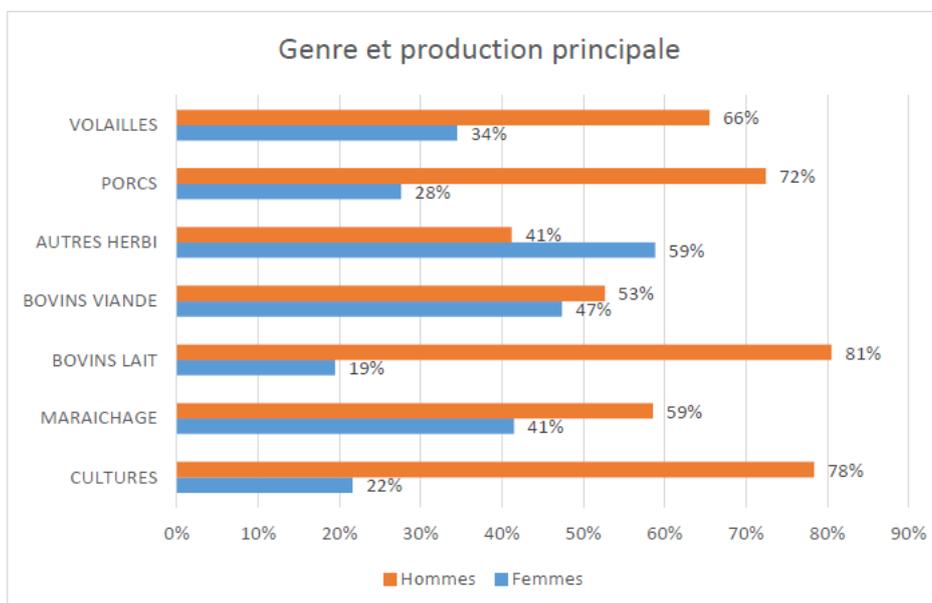
### ➔ L'installation aidée des femmes

En Bretagne en 2023, 130 femmes (302 hommes) se sont installées en agriculture. Elles représentent 30 % des installations aidées et 27% des cheffes d'entreprises agricoles. Elles s'installent en moyenne à 32 ans, plus tardivement que les hommes (29 ans pour les hommes).

Elles sont plus représentées à 59 % sur les ateliers autres herbivores regroupant caprins, ovins, brebis et la filière équestre ainsi que sur le maraichage (41%). En Bovin viandes, elles représentent 47 % (53 % pour les hommes) des installations, 28 % en porcs et 34 % en volailles (66 et 72 % chez hommes).

Elles s'installent à 52% en agriculture biologique contre 33 % pour les hommes.

Figure 3 : Genre et Production principale à l'installation



(source : Chambre régionale d'agriculture Bretagne, 2023)

Elles étaient souvent en emploi dans un secteur non agricole ou demandeuses d'emploi.

Elles sont à 55 % non issues du milieu agricole.

« Quand elles s'installent avec des associés, elles doivent trouver leur place au sein de l'exploitation et développer les compétences acquises lors de leurs formations. Leur projet d'installation est souvent très sécurisé. En effet, la principale difficulté rencontrée par les femmes est l'accessibilité aux capitaux. Une fois installées, la mise en place d'outils ergonomiques assure un confort de travail pour ces femmes. La conciliation des temps vie professionnelle et privée est centrale. Elles opteront souvent pour des systèmes simples et faciles » (extrait bilan action 2023).

#### Chiffres clés

Si en 2018, les femmes représentaient 24% des bénéficiaires de la DJA, elles n'étaient plus en 2020 que 23 % bénéficiaires alors qu'elles représentaient près de 40 % des personnes qui s'étaient installées en agriculture. En 2023, leur part augmente avec 30% des bénéficiaires de la DJA.

#### ➔ Les femmes qui s'installent accèdent moins que les hommes à la DJA

En 2023, les femmes représentent 30% des installations aidées des moins de 40 ans et 37 % des installations totales. Sur 168 installations en Agriculture Bio, 40 % sont des femmes (67 femmes sur 101 hommes) et sur 145 installations en circuits courts, la part des femmes était de 48 % (70 femmes sur 75).

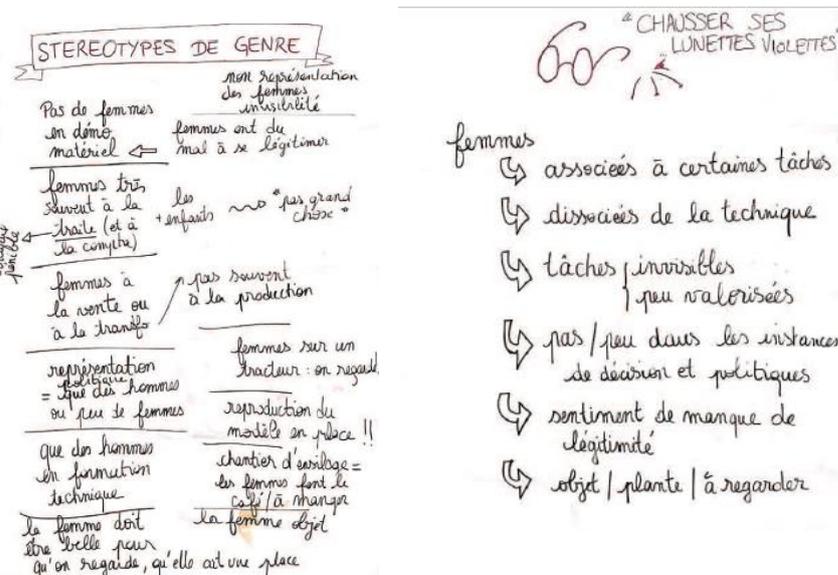


## Zoom

Expérimentation conduite par l'EBR (Eau du Bassin Rennais)  
pour l'inclusion des femmes autour des thématiques de transitions :  
une première pour un travail en réseau avec Agrobio 35 et le Civam 35 au bénéfice de la  
sensibilisation des prescripteurs



### Information Sensibilisation « Le rôle des agricultrices dans la transition agricole » Quelle place des femmes dans les actions agricoles des CTBV ?



#### En quoi les femmes sont un moteur d'évolution pour le monde agricole ?

« L'acquisition d'un vrai statut a été assez tardive. C'est pourtant essentiel, on a besoin d'elles, d'autant plus face au difficile renouvellement des générations et pour contribuer à la souveraineté alimentaire de la France. **Les femmes font bouger les métiers qu'elles investissent, les études sociologiques le montrent.** Lorsque leur parole est écoutée, elle est souvent créatrice d'innovations. En agriculture, leur présence est de plus en plus visible ; elles ouvrent les exploitations sur l'extérieur, concourent à leur modernisation. Ce sont souvent elles qui encouragent les visites à la ferme, l'accueil des écoles, les activités touristiques, la vente en direct, ... Il y a aussi les conjointes qui travaillent à l'extérieur ou encore celles qui s'installent sans être issues du monde agricole, et qui rapportent plus d'exigences sur les vacances, les horaires de travail, ... Tout cela fait bouger les choses et évoluer les pratiques. »

Extrait d'un entretien avec Françoise Liébert, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits femmes-hommes au ministère de l'Agriculture – publié dans le magazine de la MSA, juin 2022 (<https://lebimsa.msa.fr/wp-content/uploads/2022/05/LeBimsa222.pdf>).



## Engagement socle

---

- La SRTES avec l'engagement de « *Conforter la base productive, agricole et industrielle dans une perspective de souveraineté : Part de l'emploi industriel féminin (et part de l'emploi féminin dans les filières alimentaire, maritime, numérique/cyber, santé, énergie, défense)* ».



## Objectifs

---

- Poursuivre la progression du nombre de femmes qui s'installent en agriculture ;
- Tendre vers la parité des organisations agricoles, des instances décisionnaires (OPA, Chambres d'agriculture) ;
- Systématiser le recueil des données sexuées dans tous les secteurs, pour toutes les études et/ou bilans afin de se doter d'un réel bilan qualitatif et quantitatif global de la place des femmes et des hommes dans l'agriculture en Bretagne ;
- Initier une sensibilisation à l'égalité fh des *Points Accueil et Transmission et des Points Accueil Installation*.



## Propositions

---

- Se fixer un objectif de 40% de femmes obtenant une DJA ;
- Sensibiliser les OPA à l'égalité professionnelle ;
- Réaliser un diagnostic breton de la représentation des femmes et des hommes au sein des organisations agricoles, des instances décisionnaires (OPA, Chambres d'agriculture) ;
- Envisager de faire un focus sur l'installation des femmes en agriculture lors d'un Comité régional installation transmission ;
- Lancer un AAP pour faire émerger des projets innovants égalité fh en agriculture (alliant transitions sociale, égalité professionnelle, écologique) ;
- Recenser les expert·es et ressources égalité fh dans l'écosystème agricole breton.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre de femmes/hommes bénéficiaires de la DJA ;
- Nombre d'OPA sensibilisées à l'égalité professionnelle (nombre de référent·es dédié·es/OPA ?) ;
- Nombre de ressources Egalité fh/agriculture.

## 3.4 L'ÉCONOMIE MARITIME

### Chiffre clé

En France, les femmes représentent 18% des effectifs dans les filières pêche au large, petite pêche, aquaculture, 45 % des effectifs dans le mareyage, la transformation. En Bretagne, la part des femmes dans la pêche stagne à 4% depuis 2021.

La connaissance des inégalités femmes-hommes dans les filières maritimes reste lacunaire, notamment à cause d'un **manque de recueil systémique de données** sur le sujet.

Les filières de l'économie maritime présentent de **fortes disparités** mais restent, pour la plupart, **structurellement inégalitaires** en matière de mixité.

Il est pourtant reconnu que l'augmentation du nombre de femmes travaillant à bord des navires de pêche pourrait partiellement résoudre les problèmes de recrutement et de renouvellement des générations.

**En mer, la légitimité de la place des femmes reste à conquérir.** Des freins spécifiques à leur embarquement sont repérés. Un changement de mentalité à l'échelle de la filière comme d'**image** de la filière auprès du grand public et notamment des femmes sont nécessaires.



### Une filière structurellement inégalitaire

L'Observatoire de l'économie maritime en Bretagne ne prévoit **pas le recueil et l'analyse de données genrées**. Celles qui peuvent cependant être collectées de sources diverses<sup>24</sup> montrent que les filières de l'économie maritime présentent des contrastes : les femmes représentant par exemple 4% des effectifs dans le secteur de la pêche, 14 % en cultures marines/conchyliculture/petite pêche et seulement 0,25 % en pêche au large. Leur nombre sur les bateaux de pêche baisse également, à l'image du territoire du GALPA<sup>25</sup> de Saint-Malo/Dinan, où de 8 femmes marins-pêcheurs en 2019, on passe à 5 en 2020.

En mer, les femmes sont très minoritaires : alors qu'elles occupent 24 % des emplois sédentaires, elles ne représentent plus que 10 % des emplois navigants et 15 % des marins en plaisance professionnelle sur la façade Nord-Atlantique-Manche-Ouest<sup>26</sup>. La pêche embarquée connaît des difficultés particulières de recrutement liées aux conditions de travail et de vie et à la pénibilité du métier. A ces conditions communes aux femmes et aux hommes viennent s'ajouter des **freins spécifiques pour les femmes** : espaces de vie à bord non adaptés (toilettes et couchages mixtes), réglementation liée au congé maternité peu compatible pour les employeurs, etc. La pêche embarquée reste considérée comme un **métier "typiquement" masculin** que les femmes ne pourraient pas assurer. La discrimination et les comportements sexistes restent présents à bord de certains navires. Une division sexuée des tâches où les activités à terre (tâches administratives, logistiques et de maintenance) essentiellement réalisées par les femmes sont invisibilisées et souvent non rémunérées, vient s'ajouter à ce constat. Pourtant, sans elles, l'activité de pêche s'effondrerait<sup>27</sup>.

La faible féminisation des filières maritimes est alimentée par la **faible féminisation des filières de formation**. Selon l'ISEMAR, au niveau national, la mixité dans les Lycées Professionnels Maritimes et Aquacoles varie considérablement selon les établissements (entre 0,8 % et 9,4 % en 2018). Enfin, la **mixité/parité reste également à atteindre au sein de la gouvernance maritime**. A l'échelle régionale, comme nationale, peu de femmes sont dirigeantes de structures du secteur. Seules 2 Commissions Mer et Littoral (CML) de GALPA bretons sur 11 sont présidées/co-présidées par des femmes.

<sup>24</sup> Etude « La place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture en France » FranceAgriMer (2017), enquête menée par le Cluster Maritime Français en 2020.

<sup>25</sup> Groupes d'Action Locale Pêche Aquaculture chargés de la mise en œuvre du volet territorial du FEAMPA.

<sup>26</sup> Données DGAMPA.

<sup>27</sup> Rapport "Rendre visibles les dynamiques de genre dans la pêche en France : Obstacles et opportunités dans la pêche soutenue par la communauté". Transnational Institute & Pleine Mer (2022).



Figure 1. Capture d'écran du site du CEFCM (Cherchez la femme...)



Figure 2. Capture d'écran du site de l'IMP

Enfin, malgré un intérêt croissant porté à l'enjeu de l'égalité, les **biais de communication** continuent d'alimenter l'idée que le maritime serait un secteur « fait pour les hommes », valorisant peu les opportunités pour les femmes ou les parcours exemplaires de femmes (cf. ci-dessus les extraits des sites de l'Institut Maritime de Prévention ou du Centre Européen de Formation Continue Maritime).

## Actions 2022 - 2023

- Afin d'améliorer la présence des femmes en mer, la Région a choisi de bonifier ses aides aux projets qui prévoient le recrutement de femmes dans le cadre du FEAMPA 2021-2027 (ci-dessous, zoom dédié).



### Zoom

#### Le FEAMPA 2021-2027

De par ses prérogatives en tant qu'autorité de gestion pour la nouvelle programmation du Fond Européen pour les Activités Maritimes, la Pêche et l'Aquaculture (FEAMPA) 2021-2027, la Région Bretagne a choisi de mettre en place des bonifications qui permettront directement ou indirectement de faire progresser la part des femmes dans les filières concernées et/ou d'y améliorer leurs conditions de travail.

**Pêche** : La Région contribue à améliorer l'attractivité du métier par le soutien à l'amélioration des conditions de travail et de vie à bord des navires via le FEAMPA et ses contreparties nationales : réduction de la pénibilité ou du port de charges lourdes par l'installation d'outils automatisés, amélioration du confort à bord (installation ou réfection de sanitaires, des espaces de couchage, par exemple pour mettre en place des espaces séparés femmes-hommes). Une bonification du taux d'aide publique sera accordée aux projets réellement structurants en matière d'amélioration de la sécurité et des conditions de travail. Par ailleurs, une bonification de l'aide publique sera également accordée aux entreprises qui contribuent directement à la féminisation des métiers par l'emploi d'une femme à bord pour la pêche embarquée et dans l'entreprise pour les autres types de pêche, et ce sur toute la durée du projet.

**Ports** : Afin d'accélérer les transitions sociétales au sein des places portuaires, des critères de bonification ont été mis en place dans le cadre des subventions FEAMPA pour les investissements portuaires. Ces bonifications permettront d'améliorer le travail physique tant pour les femmes que pour les hommes, en aidant à la manutention de certaines tâches pour réduire la pénibilité du travail, notamment en les automatisant. L'amélioration des conditions du bien-être au travail, via ces bonifications, passera par le volet prévention des risques mais également par les questions d'égalité professionnelle, d'accessibilité des métiers, etc. Les bonifications au FEAMPA ne pourront être obtenues que si les porteurs de projets portuaires attestent qu'un accompagnement ergonomique a été mis en œuvre tout au long de l'opération, et que les recommandations de l'expert auront bien été suivies.



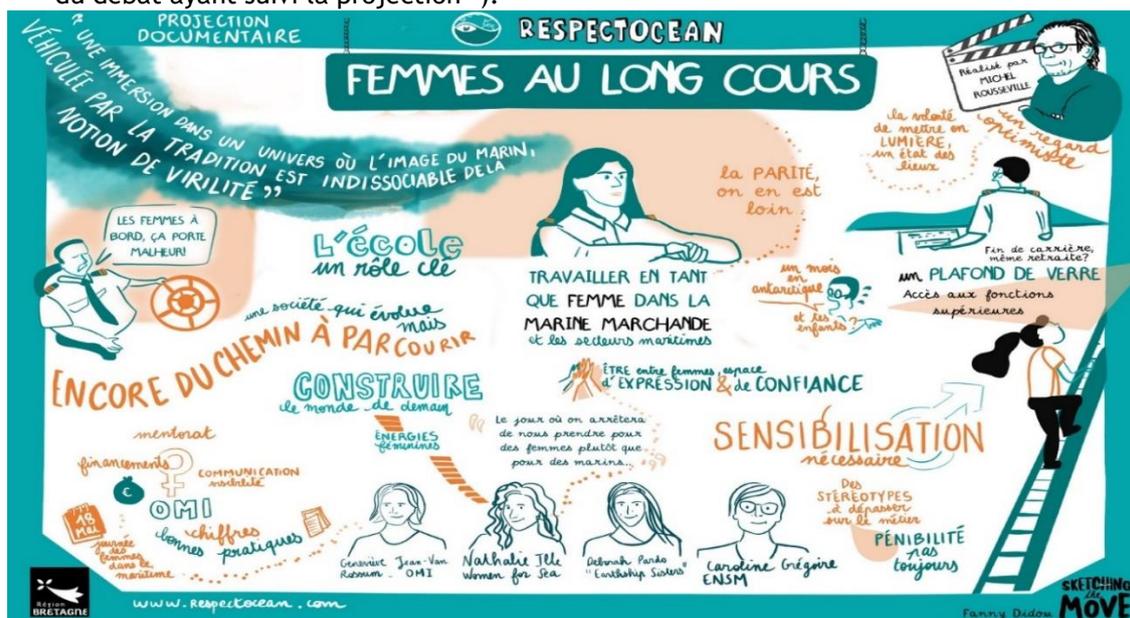
## Réalisations



- A une échelle plus expérimentale, la Région a apporté en 2023 son soutien à l'association *Horizon Mixité* pour son projet « *Femmes, mer, emploi* » sur le territoire de Lorient Agglomération afin de faire découvrir la pratique de la voile en s'appuyant sur un réseau de marraines à des femmes en situation de précarité et/ou exposées à des violences et ayant besoin de se reconstruire ;

- Via la convention de partenariat avec l'association *la Touline*, la Région a permis la réalisation de l'exposition « *La mer se décline au féminin* » déclinée par la suite en guide métier. Celle-ci a été mobilisée lors des Fêtes maritimes de Brest et des salons Sea Tech Week et Pro&Mer et empruntées par des collèges et lycées de Brest, Carhaix, Lorient et Saint-Pol-de-Léon en 2022 et 2023 ;

- La Région soutient les initiatives visant à mettre en lumière la persistance des inégalités de sexe concourant à une meilleure prise de conscience et à sa traduction en actions concrètes. Elle a ainsi notamment coorganisé en 2023 avec le réseau *Respect Océan* une projection-débat en ligne du documentaire « *Femmes au long cours* » qui, à partir des témoignages et du parcours de 4 femmes officières dans la marine marchande permet d'appréhender « *le chemin encore à parcourir* » (cf. ci-après facilitation graphique du débat ayant suivi la projection<sup>28</sup>).



- Certains GALPA affichent désormais explicitement l'ambition d'accompagner des actions d'éducation dédiées : favoriser la mixité dans les publics visés, la visibilité et la compréhension des enjeux d'égalité dans les activités pour les GALPA de Brest, de Côte d'Emeraude-Rance-Baie du Mont-Saint-Michel ; proposer des parcours d'orientation favorisant la mixité, la place des femmes dans les études, dans l'orientation ou la réorientation professionnelle, des actions de sensibilisation auprès des candidates potentielles comme auprès des employeurs pour les GALPA de Brest, Cornouaille, Morlaix.

<sup>28</sup> Enregistrement disponible



**Katia Frangoudès, chercheuse en sciences sociales à l'UBO, Laboratoire AMURE**  
(Extrait de "5 choses à savoir sur les travailleuses de la pêche" - OF mars 2024)

*La féminisation de la pêche est encore très lente (...). On a pu observer que les pêcheuses travaillent le plus souvent seules ou en cercle familial, et quasi exclusivement dans la pêche côtière. (...)*

*Les statistiques sur les femmes dans la pêche sont quasi inexistantes. Ce sont des chiffres pour lesquels nous nous sommes battues, et que nous avons obtenus seulement en 2017. Il nous manque aussi de nombreuses statistiques sur les femmes travaillant dans les criées, dans la transformation du poisson ou encore dans les organisations professionnelles. (...)*

*Le système social maritime n'est pas pensé pour les femmes enceintes. (...) Beaucoup de matelotes attendent d'être à au moins six mois de grossesse, quand elles ne peuvent plus le cacher, pour la déclarer. (...)*

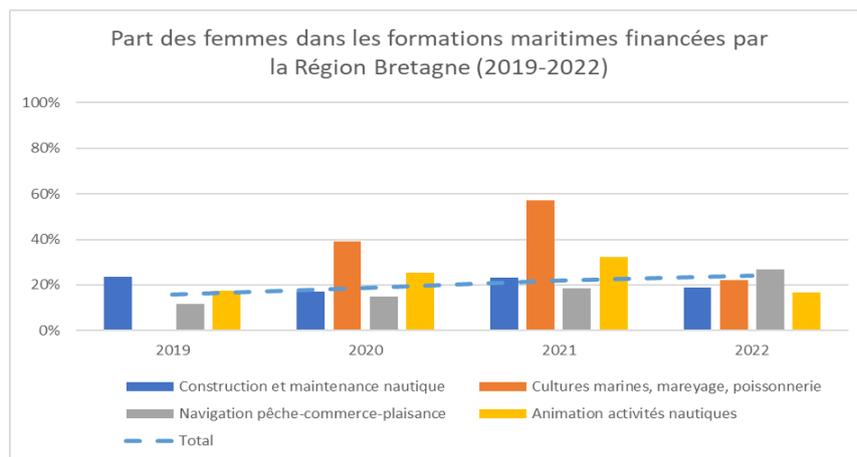
*Les conjointes collaboratrices sont essentielles. En restant à terre, elles gèrent l'administratif, la logistique, les finances, le matériel ou encore la vente directe de la pêche. Pourtant, leur statut reste précaire, car il ne donne pas le droit à un salaire. Elles ne sont pas reconnues, alors que sans elles, beaucoup d'entreprises de pêche ne tiendraient pas. (...)*

*Il faut plus d'incitation au recrutement féminin. Au Japon, par exemple, une politique de quotas a été mise en place car il y avait trop peu de personnel navigant. En obligeant les navires à recruter des femmes, le pays a réussi à régler le problème de l'embauche ».*



## Résultats

- Depuis 2020, via le « Pass classes de mer », la mixité et la parité dans l'accès à la pratique nautique sont encouragées : 48 % de filles parmi 13 000 jeunes breton-nes concerné-es ont ainsi été bénéficiaires des 2 appels à projets 2023 ; l'organisation de la 2ème édition des Assises nationales Nautisme & Mixité par l'association Fifty-Fifty à la Trinité-sur-Mer a également été soutenue par la Région en 2023 ;
- La mixité des formations maritimes financées par la Région a progressé même si les femmes y représentent toujours moins d'1/4 de l'effectif global (ci-dessous). A la demande de la Région, ces formations incluent des temps de sensibilisation et d'échanges sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans les filières concernées ;



- En demandant que les enjeux d'égalité femmes-hommes soient davantage pris en considération à l'occasion de l'élaboration des nouvelles stratégies des GALPA<sup>29</sup> pour la programmation FEAMPA 2021-2027, la Région a permis la progression de 23 % de femmes dans la précédente programmation à 28 % de femmes aujourd'hui ;

<sup>29</sup> Déjà cité

- La Région a choisi de s'appuyer sur lettre d'information *Melglaz*<sup>30</sup> pour sensibiliser à l'égalité professionnelle ses 2 000 abonné-es. En 2023, plusieurs articles ont été consacrés à des actions ou ressources portant spécifiquement sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans le maritime (8 articles répartis sur 5 lettres parmi les 10 réalisées en un an).

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

La politique régionale d'égalité des droits entre les femmes et les hommes est, comme la politique maritime, une politique intégrée qui revêt plusieurs dimensions : attractivité et mixité des métiers, amélioration des conditions de travail, éducation à la mer, association des partenaires concernés, etc. Ces deux politiques ont aujourd'hui l'opportunité de mieux s'articuler, d'infuser des objectifs communs au sein de l'écosystème existant comme au travers de dispositifs régionaux. Et ce, pour améliorer la réponse aux besoins et aspirations des Breton·nes en la matière.

Il reste cependant beaucoup à faire pour rendre visible les inégalités de genre existant dans le secteur maritime, en faire comprendre les déterminants, identifier les leviers de changement et vaincre les réticences pour inciter les acteurs à l'action.



### Objectifs

De par ses compétences obligatoires ou optionnelles, la Région dispose de nombreux leviers pour agir en faveur de l'égalité et de la mixité dans le secteur maritime. La Direction de la Mer est pilote sur de nombreuses actions mais le maritime étant par nature un secteur transversal, d'autres directions sont également mobilisées (Orientation, Tourisme, Economie, Ports...).

- Axe 1 - Mieux connaître les inégalités femmes-hommes dans les filières maritimes
- Axe 2 - Favoriser l'orientation et l'accès des femmes aux formations vers les filières maritimes
- Axe 3 - Rendre les filières plus attractives pour les femmes
- Axe 4 - Tendre vers la parité dans les instances de gouvernance maritimes
- Axe 5 - Diffuser la culture de l'égalité auprès des acteurs du maritime



### Propositions

#### Axe 1 Mieux connaître les inégalités femmes-hommes dans les filières maritimes

- Inclure le recueil et l'analyse de données sexuées dans *l'Observatoire de l'économie maritime en Bretagne (2025)* ;
- Favoriser la participation des acteurs bretons aux 3 enquêtes de l'observatoire "*Cap sur l'égalité professionnelle*" du CMF (2024, 2026, 2028) ;

#### Axe 2 Favoriser l'orientation et l'accès des femmes aux formations vers les filières maritimes

- Acculturer les acteurs de l'orientation-formation-éducation au maritime (2025) ;
- Féminiser les informations sur les métiers de la mer mises à disposition sur IDEO (2024) ;
- Accompagner les organismes de formation pour une meilleure prise en compte de l'enjeu égalité dans leurs actions (2024-2025) ;
- Soutenir la communication de l'interprofession en faveur de la mixité des filières halieutiques via le contrat d'objectif et de moyen avec Breizhmer (2024) ;

<sup>30</sup>Actualités, appels à projets, événements, ressources...sur la mer et le littoral en Bretagne.

- Soutenir des projets en faveur de l'orientation des femmes/filles vers les filières maritimes via le DLAL FEAMPA (2024-2027) ;
- Identifier les aménagements et pratiques favorisant la présence des femmes dans les centres/activités nautiques (professionnelles et pratiquantes) (2024) ;

### Axe 3 Rendre les filières plus attractives pour les femmes

- Améliorer les conditions de travail des femmes dans les filières maritimes via la bonification des aides FEAMPA (2024-2027) ;

### Axe 4 Tendre vers la parité dans les instances de gouvernance maritimes et les événements soutenus par la DIMER ;

- Renforcer la parité au sein des CML des GALPA (2024, 2025...) ;
- Renforcer la parité au sein de la Conférence régionale Mer et Littoral (CRML) ;
- Encourager à ce que les événements accompagnés ou soutenus par la DIMER tendent vers la parité en matière de représentation, d'expression (tables rondes, conférences, etc.).

### Axe 5 Diffuser la culture de l'égalité auprès des acteurs du maritime ;

- Inclure un article incitatif dans les conventions de financement chaque fois que possible (incitation à la parité dans le fonctionnement de la structure, actions dédiées) (2024) ;
- Organisation d'un webinaire Melglaz sur l'égalité dans le maritime (2024) ;
- Création d'un groupe de travail CRML dédié à l'égalité (2025) ;
- Diffuser la culture de l'égalité via l'éducation à la mer (2024) :
  - Organisation d'une journée « Education à la mer & Egalité » avec le REEB ;
  - Favoriser les projets d'éducation à la mer ayant une dimension égalité (axe et critère ad hoc dans le futur appel projets « éduquer à la mer ») ;
- Inviter les acteurs maritimes bretons à intégrer le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) (2024) ;
- Diffuser le violentomètre auprès des acteurs du maritime (2024) ;
- Augmenter le nombre d'articles consacrés à l'égalité dans la lettre Melglaz (1 par mois).



## Résultats attendus

Axe 1 : Augmenter la part de structures bretonnes répondant aux enquêtes ;

Axe 2 : Actions de formation auprès des professionnels de l'orientation (17 CIO + 6 points d'accueil) et auprès des enseignants

- Actions d'accompagnement des opérateurs de formation pour une meilleure prise en compte de l'enjeu égalité dans leurs activités (échanges de pratiques, mutualisation...) ;
- Mise à disposition de ressources sur les femmes dans les filières maritimes (ressources du CMF, de La Touline, du CINav...) ;
- Création de pages spécifiques sur la mixité afin d'encourager l'accès des femmes à tous les métiers de la filière sur la plateforme breizhmer-emploi.bzh, mise en avant d'ambassadrices de la filière, etc ;
- Emergence de projets en faveur de l'égalité dans les formations/métiers maritimes
- Réalisation d'une étude conjointe DTP/NEB/Fifty-Fifty.

Axe 3 : Augmentation du nombre de projets d'entreprises financés au titre du FEAMPA concourant à l'amélioration des conditions de travail des femmes ;

Axe 4 : Composition paritaire des Commissions Mer et Littoral des GALPA (à la fin de la programmation 2027 pour le FEAMPA) ;

Axe 5 : Inciter les bénéficiaires de nos aides à faire évoluer leur organisation interne vers la parité/mixité et à mettre en place des actions en faveur de l'égalité ;

- Sensibiliser les 1900 abonnés de la lettre Melglaz au thème de l'égalité ;
- Sensibiliser les membres de la CRML au sujet de l'égalité ;
- Sensibiliser les 80 structures membres de la Commission Mer-Littoral du REEB ;
- Création d'un groupe de travail dédié au sein du REEB ;

- Faire émerger des projets d'éducation à la mer intégrant explicitement un axe « égalité » ;
- Augmenter la part d'acteurs maritimes bretons membres du CpeG ;
- Sensibiliser à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les entreprises et activités maritimes.



## Indicateurs de suivi

### Axe 1 : Nombre d'indicateurs suivis/filières

- Nb de réponses de structures bretonnes

### Axe 2 : Nombre de sessions de formation/Nb de participant.es

- Nombre de ressources
- Nombre de consultations
- Nombre de projets déposés
- Nombre de projets financés
- Nombre de propositions d'amélioration

### Axe 3 : Nombre de projets déposés/financés éligibles à la bonification

### Axe 4 : Pourcentage de femmes dans les CML

- Nombre de CML (co)présidées par des femmes
- % de structures représentées par des femmes au sein de la CML

### Axe 5 : Nombre de conventions incluant l'article

- Evolution de la gouvernance interne des bénéficiaires
- Nombre de nouvelles actions égalité dans les conventions
- Nombre de participant.es (groupe de travail, à la journée ...)
- Nombre de réunions du groupe de travail
- Nombre de projets déposés / soutenus
- Nombre d'acteurs maritimes membres du CpeG
- Nombre d'acteurs destinataires du violentomètre

## PERSPECTIVES



## Objectifs

- Organiser la Dimer pour une contribution proactive à la politique intégrée de l'égalité fh.
- Intégrer l'égalité comme une thématique à part entière de son projet de direction, afin de favoriser une appropriation et la mobilisation de ses agent.es.

Les principaux freins à l'implication des services dans une action proactive en faveur de l'égalité sont :

- Le manque de formation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en général et dans le champ particulier de la politique sectorielle concernée ;
- Le manque d'analyse genrée sur les actions mises en œuvre et donc la capacité à objectiver les impacts positifs/négatifs sur les situations d'inégalités et les actions correctives à mettre en place ;
- Le manque de capacité à recueillir des données structurées et facilement exploitables que ce soit en interne ou via des sources externes ;
- Le manque de temps à consacrer au sujet, « noyé » parmi de multiples autres priorités.



## Propositions

Répondre à ces freins implique de renforcer la culture de l'égalité des agent·es<sup>31</sup> afin de développer des outils de suivi, cela implique également de pouvoir y consacrer le temps nécessaire.

**Enjeu 1 : Mieux comprendre et identifier les inégalités de sexe dans le maritime (2024-2025) ;**

- Former l'ensemble des agent·es de la Dimer à l'égalité femmes-hommes ;

**Enjeu 2 : Développer une capacité de reporting et d'analyse structurée et facilement mobilisable ;**

- Identifier un·e correspondant·e « datas égalité » (2024) ;
- Renforcer le pool de correspondant·es Egalité fh (dans l'idéal 1 par service) (2024) ;

**Enjeu 3 : Inscrire davantage l'égalité dans les dispositifs de la DIMER (2024) ;**

**Enjeu 4 : Intégrer davantage d'axes/critères explicites en faveur de l'égalité fh dans les appels à projets et les conventions de partenariats (2024).**



## Résultats attendus

**Enjeu 1 :** Meilleure prise en compte de l'égalité dans les dispositifs pilotés par la DIMER (objectifs explicites, mise en place de critères et d'indicateurs) ;

**Enjeu 2 :** Faciliter l'intégration de données égalité dans les outils de suivi budgétaires ;

Être en capacité de produire une analyse genrée des aides allouées ;

Faciliter l'animation du sujet égalité à l'échelle de chaque service et faciliter les remontées de contributions ;

**Enjeu 3 :** Un axe/critère égalité dans l'appel à projets éduquer à la mer 2024 et un axe spécifique santé/sécurité des femmes embarquées dans la convention de partenariat avec l'Institut Maritime de Prévention (exemples).



## Indicateurs de suivi

**Enjeu 1 :** Nbre de sessions/ateliers de formation

- Nbre d'agent·es dans les ateliers/sessions

**Enjeu 2 :** Nbre d'indicateurs mis en place à l'échelle de la direction

- Nbre de correspondant·es égalité fh dans la direction

**Enjeu 3 :** Nb de dispositifs intégrant des axes/critères explicites

- Nb de projets ad hoc déposés/financés.

<sup>31</sup> A l'heure actuelle, un seul agent sur les 34 que compte la DIMER a suivi une formation sur l'égalité.

## 3.5 LES PORTS, LES CANAUX, LES AEROPORTS

### Chiffres clés

Le nombre de femmes à l'aéroport de Brest est passé de 30% en 2021 à 20% en 2022.

A Quimper, sur les 17,5 ETP, on décompte seulement 40 % de femmes, à Rennes et à Dinard, seulement un tiers.

Le constat est national : les métiers intervenant dans ces secteurs de compétences sont très sexués. Dans le bâtiment, dans les équipes opérationnelles des entreprises de BTP où les métiers dits "de force" dominant, comme dans le génie mécanique, la vantellerie (écluses, canaux) ou dans les ports, on peut noter une sous-représentation des femmes. Néanmoins, désormais, on peut apprécier qu'elles sont aujourd'hui plus nombreuses dans l'encadrement des entreprises travaux comme en ingénierie.

Si le groupe *Aéroports De Paris* conduit depuis plusieurs années une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec pour orientation stratégique de favoriser la mixité des métiers et la lutte contre le plafond de verre (mesure des inégalités, accords d'entreprise, mise en place de commission égalité..), il est plus difficile de recenser

les actions relatives à la promotion de l'égalité professionnelle dans les aéroports régionaux.

L'absence de données sexuées systématisées handicape pour partie l'action publique et invisibilise la présence des femmes.

Le long des canaux malgré une forte volonté d'augmenter la présence des femmes au sein des équipes régionales, là aussi, peu de données sexuées existent. La moindre fréquentation des femmes sur les chemins de halage lors d'activités sportives, type course à pied, est constatée sans qu'un comptage ne soit formellement réalisé.



### Des disparités importantes

#### ***Une répartition très sexuée des métiers***

Dans son [rapport « Industries navales et nautiques en Bretagne : un nouveau souffle ! » de mars 2023](#), le CESER identifie plusieurs leviers pour donner un nouveau souffle à « la navale » et créer les conditions pour que les jeunes filles et garçons s'orientent vers ces métiers et formations.

« Le développement de l'égalité femmes-hommes est l'un de ces leviers, comme l'expriment les acteurs de la filière, qui mettent en œuvre diverses initiatives pour féminiser les métiers. Dans ce secteur en effet, le déséquilibre femmes-hommes reste plus marqué qu'ailleurs, les femmes étant largement minoritaires dans les entreprises comme en formation : le *Campus des industries navales* (CINAV) évalue leur proportion à 24 % (seulement 6 % chez les ouvriers) et se fixe pour objectif d'atteindre 30 % de femmes d'ici quelques années. À l'heure de la réindustrialisation, cet enjeu s'avère d'autant plus prégnant que la navale est un secteur où les tensions sur l'emploi, qui touchent principalement les métiers de production, pourraient être de nature, à moyen terme, à limiter la capacité de production, d'innovation et d'investissement sur le territoire ».

En décembre 2023, dans son [avis sur la communication des délégations de service public pour l'exercice 2022](#), le CESER, soucieux d'un ratio femmes-hommes en baisse, met là aussi en avant l'enjeu de la féminisation des métiers aéroportuaires en Bretagne.



### Actions 2022 - 2023

Ports : intégration du rappel des obligations législatives et attendus en matière d'égalité professionnelle dans les renouvellements de délégation de service public.

Canaux : journées visites des canaux par les agent-es des lycées pour permettre d'encourager des candidatures de femmes sur les postes ouverts.



## Réalisation

### Ports :

Sur les 57 occurrences des noms des personnalités auditionnées au cours de l'élaboration de la Stratégie portuaire régionale, cinq femmes ont été rencontrées : au nom de la Ville de Saint-Malo (DGS), de BSC, de Breizh mer, Quimper Cornouaille Développement (Présidence).



## Résultats

Aéroports : la note de l'index *Egalité professionnelle* de l'aéroport de Brest s'élève en 2023 à 88 sur 100.



Ports : En 2023, l'entreprise Edeis ingénierie obtient la note de 77/100 concernant sa politique sociale en faveur de l'égalité professionnelle.

### Canaux :

A la Région, 46 postes sont détenus par des femmes sur 198 postes occupés fin décembre 2023, soit un taux de féminisation de 23%.

### L'égalité professionnelle au cœur de nos politiques RH

Travailler à Voies navigables de France, c'est travailler au sein d'un **Etablissement responsable**, où l'**égalité professionnelle femmes-hommes** est au cœur de nos politiques Ressources humaines. 78/100 points, c'est le score obtenu par VNF en 2024 pour les personnels de droit privé. Pour les personnels de droit public, le score obtenu en 2024 s'élève à 85/100 points.



## PERSPECTIVES



## Engagements socles

- Application du SPASER et de ses attendus en matière de promotion de l'égalité professionnelle avec les entreprises prestataires ;
- *Stratégie régionale portuaire 2023-2033 - Les ports de la Région au service du développement durable de la Bretagne et de sa vocation maritime* qui s'articule autour de quatre axes dont celui « *Des ports exemplaires : il s'agit de développer des actions faisant des ports régionaux, des ports humanistes, ports propres, ports sobres, port circulaires, ports producteurs d'énergie renouvelable* » (octobre 2023).



## Objectifs

---

- Décliner les attendus en matière d'égalité professionnelle du SPASER et des stratégies régionales concernées ;
- Améliorer le repérage et la connaissance d'éventuelles inégalités professionnelles en déployant un travail de requête systématique de données sexuées ;
- Sensibiliser les partenaires de la Région à la culture de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



## Propositions

---

- Mettre en place des indicateurs sexués en commençant par des segments précis de l'intervention régionale ;
- Faire connaître à l'occasion des dialogues institutionnels l'engagement régional en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
- Intégrer un indicateur du taux de féminisation des métiers portuaires dans les études socio-économiques régionales ;
- Coaguler les bilans annuels des concessionnaires pour identifier la part des femmes travaillant sur les ports via les DS ;
- Se doter d'un questionnaire type égalité professionnelle pour sensibiliser au cours des procédures des marchés les prestataires et délégataires ;
- Adresser aux entreprises partenaires et acteurs sur les territoires la lettre du Président de la Région les informant de l'édition par la Région du violentomètre et leur proposant d'en commander pour leurs directions et salarié·es ;
- Initier avec des associations des marches et/ou courses exploratoires afin d'évaluer les actions qui permettraient de gagner en sentiment de sécurité sur les chemins de halage des canaux ;
- Recenser les initiatives et associations proactives sur l'égalité fh en Région ou au-delà inscrites dans ces trois domaines Ports/Aéroports et Canaux ;
- Représenter par la désignation de correspondant·es Egalité femmes·hommes les trois compétences ici concernées.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre d'items consacrés à l'égalité femmes/hommes dans les rapports d'activité des concessionnaires ;
- Nombre d'entreprises prestataires et/ou de partenaires ayant commandé des violentomètres ;
- Nombre d'entreprises prestataires valorisant des actions pour améliorer la mixité de leurs équipes.

## 4 - TERRITOIRES

## 4.1 LA CONNAISSANCE

### Chiffres clés

L'objectif 38 de la BreizCop vise à « garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ».

La Région entend améliorer les conditions de vie de toutes les Bretonnes et de tous les Bretons sur tous les territoires. A l'instar de l'ONU qui place l'égalité femmes-hommes aux 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> objectifs de l'Agenda 2030, les objectifs 37 - « réinventer l'offre de services à la population et son organisation pour garantir l'égalité des chances » et 38 (ci-contre) de la Breizh Cop supposent la mobilisation de toutes les forces et énergies présentes sur les territoires. Il reste qu'une diversité de biais sexués et de potentielles discriminations peuvent perdurer dans les compétences d'aménagement et de développement territorial et au sein des dispositifs régionaux.

La connaissance du territoire est un des moyens de porter une observation sexuée des dispositifs régionaux car elle permet d'objectiver l'existence d'éventuelles inégalités de sexe ou de justifier de la mise en œuvre d'actions correctrices spécifiques. Par la contractualisation avec les territoires, au sein de nos propres dispositifs comme « *Bien vivre partout en Bretagne* », en passant par des initiatives avec les professionnels du logement ou de l'habitat, en zones rurales ou dans les quartiers prioritaires de la ville, il convient d'interroger les usages, les espaces publics, les équipements, les déplacements, le montage de projets... à l'aune de l'égalité femmes-hommes.

Cette action collective, autour de cet enjeu commun, suppose d'identifier et d'actionner plusieurs leviers. La politique d'aménagement du territoire de la Région prend sa part en mobilisant ici ses compétences en matière d'observation, de contractualisation et d'animation territoriale.



### Observation : les données demeurent parcellaires

#### RECENSEMENT DES BASES DE DONNÉES SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE MONDE



régional ou infra régional dans les études et travaux des collectivités, de leurs partenaires, des chercheurs et expert·es.

Trop peu de données<sup>32</sup> permettent d'objectiver les inégalités de sexe à l'échelle nationale et lorsqu'elles existent, elles sont rarement déclinées au niveau

En conséquence, la définition de politiques publiques ou la décision de mettre un dispositif en place ne s'appuie pas toujours en amont sur un état des lieux sexué des territoires ni sur la systématisation d'un diagnostic sexué des usagers et usagères, publics, bénéficiaires, ayant droits...



### Actions 2022 - 2023

- Réalisation d'une **étude préfiguratrice** pour un « focus égalité femmes-hommes » par intercommunalité dans les [Portraits d'EPCI](#) ;
- Etablissement d'un [comparateur femmes-hommes](#) pour **identifier les disparités** femmes-hommes par territoire ;
- **Questionnement systématique** pour une représentation sexuée : sur les projets d'observation, lorsque les données sexuées sont disponibles, elles font l'objet d'analyses exploratoires statistiques systématiques. Quand elles sont significatives, elles sont intégrées ;



### Résultats

La mobilisation de l'information territorialisée sexuée permet d'identifier d'éventuels ajustements à opérer dans la déclinaison des politiques régionales. L'impact effectif reste néanmoins difficile à évaluer. La fréquentation spécifique du focus dédié dans les Portraits d'EPCI n'est pas évaluable, bien

<sup>32</sup> [Recensement des inégalités fh dans le monde](#)

que la fréquentation générale de l'outil soit convenable. Le comparateur de territoires est peu mobilisé. Sa diffusion de l'outil ou son utilité opérationnelle est questionnée. Sa construction a toutefois permis d'identifier les données mobilisables et constitue un point de référence pour ce type de travaux.

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- La *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* qui dans son article 9 engage la Région à intégrer une analyse sexuée de ses données, notamment pour éclairer la conception de ses politiques et l'allocation de ses ressources : *« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité »*
- Le CPER 2021-2027 fait figurer l'égalité entre les femmes et les hommes parmi ses quatre axes prioritaires et décline l'objectif d'« *Améliorer l'observation des inégalités et [d] évaluer les politiques publiques à l'aune de l'égalité femmes-hommes* » : *« Dans l'objectif d'appuyer les acteurs locaux (communes, EPCI...) dans le développement de leur politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, des données chiffrées objectivant les inégalités persistantes au niveau national et territorial, doivent pouvoir être mises à leur disposition. Cette ambition, qui s'est d'ores et déjà traduite par la publication en 2020 des chiffres-clefs de l'égalité en Bretagne, sera poursuivie par le développement d'une observation sexuée et analyse genrée au plus près des territoires, afin de disposer de photographies comparées, évolutives et régulières de la situation des femmes et des hommes en Bretagne ».*



### Objectifs

- Systématiser la demande de données sexuées dans toutes les études et diagnostics, auprès des partenaires et dans nos propres analyses ;
- Sensibiliser les partenaires de l'aménagement et du développement territorial à la prise en compte des impacts genrés de leurs travaux.



### Propositions



- Intégrer un indicateur sensible au genre dans la cartographie active proposée par l'observatoire territorialisé des aides régionales qui donne à voir l'intensité du soutien régional selon les territoires, dans son ensemble et par mission budgétaire ;
- Disposer de données sexuées dans le cadre du projet d'Observatoire des territoires ;
- Réactualiser l'édition des *Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne* de 2020 en 2024 - 2025.

## 4.2 LES CONTRACTUALISATIONS

### Des projets de territoire peu infusés par l'égalité fh

#### Chiffres clés

Les territoires ruraux accueillent 11 millions de femmes, soit une femme sur trois selon l'AMRF.

Les questions d'aménagement et de développement territorial peuvent porter une diversité de biais sexués et de potentielles discriminations. Les aménagements publics par exemple interrogent sur les usages sexués de l'espace public qu'il s'agisse des places, des circulations ou des équipements extérieurs en libre accès. Ainsi, les femmes effectuent plus de déplacements piétons (notamment pour accompagner les enfants dans l'espace public) et de déplacements en transports en commun. Elles utilisent moins les espaces publics de manière statique (repos, sociabilité sur les places). La place des femmes dans l'espace public et les institutions passe aussi par des aspects symboliques.

En ce qui concerne les équipements, ceux-ci ne sont généralement pas neutres et sont utilisés différemment par les femmes et les hommes. Une analyse des publics permet d'objectiver les bénéficiaires des équipements et éventuellement, proposer des actions spécifiques d'appropriation par les femmes. Ces analyses sont au cœur des démarches de budget sensible au genre.

Bien qu'elles ne représentent qu'un tiers des femmes, les femmes rurales sont 50 % des victimes de féminicides. C'est ce qui a motivé l'association des maires ruraux de France à créer en 2022 un réseau des « élus ruraux de l'égalité » (ERRE) : un maillage d'élus formés à repérer et à accompagner des victimes de violences (en lien avec les CIDFF et les forces de l'ordre), à mieux informer les femmes sur leurs droits. « Les milieux ruraux sont reconnus comme étant des amplificateurs d'inégalités, ERRE vise à inverser ce processus, en palliant les obstacles rencontrés dans le monde rural. Profitant de la spécificité positive de l'élus d'être accessible « dès le premier mètre », la présence d'élus ruraux relais de l'égalité vise à permettre de rapprocher l'information vers la population bénéficiaire du projet. » La disparition des services publics en milieu rural aggrave les inégalités fh.



À LA UNE L'AMRF LES DOSSIERS LES SERVICES L'ADHÉSION LES VIDEOS

#### TÉMOIGNAGES DE NOS MEMBRES ÉLU.E.S RURAUX RELAIS DE L'ÉGALITÉ (ERRE)

« ERRE s'inscrit dans cette logique d'être au plus près des victimes, le dispositif est disponible sur place, 7 jours sur 7 et 24h sur 24. Cela constitue l'assurance pour les victimes que quelqu'un est là pour les accueillir, entendre leur parole et les aider dans leurs démarches ; pour les potentiels auteurs, cela leur envoie le signe que la commune sera toujours au côté des victimes et qu'elle s'engage pour prévenir et combattre tout acte de violences intrafamiliales sur son territoire. »



Catherine Maupetit

Juriste et victimologue  
Membre du conseil scientifique de l'AMRF

Les femmes sont pourtant les principales usagères des services publics en milieu rural, les tâches domestiques et administratives leur incombant encore majoritairement.

L'enquête - *Accéder aux services publics en milieu rural : les femmes en première ligne ?* - de la Fondation Jean Jaurès (mai 2023) confirme : les « services manquants » que sont la santé, et la carence est encore plus importante sur l'accès à la santé sexuelle et reproductive des femmes (gynécologie, suivi de grossesse et accouchement notamment) et la formation, constituent des facteurs aggravant les inégalités de sexe.

Ainsi, travailler sur l'accès aux services en milieu rural a un impact positif sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Les dispositifs de contractualisation de la politique aménagement et notamment le *dispositif Bien vivre partout en Bretagne* peuvent être des leviers contre ces inégalités.



## Actions 2022 - 2023

En 2021-2022, le dispositif « *Bien vivre partout en Bretagne* » s'articulait autour de 5 piliers : l'intégration au projet de territoire, l'implication des usager·es et des habitant·es, la sobriété foncière, la démarche énergétique et climatique bas-carbone et la prise en compte des langues de Bretagne.

Pour la période 2023-2025, le dispositif a été complété par la mise en place d'un critère « égalité femmes-hommes » pour apprécier la qualité des projets.



### Réalisation

#### 3.2 Un niveau d'appréciation de leur qualité

En complémentarité, les autres conditions de Bien vivre seront maintenues et complétées, reflétant l'ambition de la Région notamment sur 4 items :

- L'intégration au projet de territoire
- L'implication des usager·e·s et des habitant·e·s
- La prise en compte des langues de Bretagne
- L'Égalité femmes-hommes



Il s'agira, pour ces 4 dimensions, qui ne seront pas nécessairement cumulatives, d'apprécier la qualité des projets et d'inciter en amont les porteurs à les questionner et les faire progresser.

Afin d'inciter les porteurs de projets à se questionner en amont sur l'intégration d'une approche égalité fh dans leurs actions, une grille d'aide à l'analyse a été établie et est disponible au sein de la direction. Elle figure, dans une version simplifiée, en annexe de ce rapport.

Dès que l'objet du marché le permet, la direction de l'aménagement intègre une clause et un critère égalité fh dans ses marchés publics (voir fiche Commande publique) en conformité avec les engagements régionaux du SPASER relatifs aux dimensions de la commande publique responsable.



### Résultats

L'intégration de l'égalité comme critère de qualité dans les projets soutenus dans le cadre du dispositif *Bien vivre* a eu lieu en 2023. Au stade des notes d'intention de projet, il est encore trop tôt pour déterminer comment les projets intègrent cette dimension. Ce critère pourra être par contre évalué dans le cadre de la démarche d'évaluation du dispositif en 2024.

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- La loi du 4 août 2014, *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* permet d'exclure de la commande publique les entreprises condamnées pour non-respect de leurs obligations en matière d'égalité ; en conformité avec les *engagements du Spaser*, la Diram poursuivra l'intégration de la dimension Egalité fh dans ses procédures de commande publique et sa dynamique d'achats responsables ;



## Objectif

---

- Sensibiliser les collectivités à la prise en compte d'une approche égalité fh dans la définition, la mise en œuvre de leurs projets.



## Propositions

---

- Intégrer l'égalité à l'évaluation du dispositif *Bien vivre partout en Bretagne (2024)* pour en ressortir des actions pour les prochaines politiques territoriales ;
- Formaliser une fiche action dédiée « Intégrer l'égalité fh dans mon projet » pour accompagner les intercommunalités et porteurs de projets *Bien-vivre partout en Bretagne* ;
- Adresser un courrier régional à toutes les intercommunalités pour leur transmettre la boîte à outils *Collectiv'Egalité* et le violentomètre.



## Indicateur de suivi

---

- Part des projets « Bien vivre » comprenant une dimension égalité/nbre de projets déposés/retenus.

## 4.3 L'ANIMATION TERRITORIALE ET LES PARTENARIATS

### Une faible participation des femmes aux instances

Comme la représentation politique locale, la société civile constituée, notamment les *Conseils de développement* sont également des espaces où il y a un enjeu à ce que la diversité de la population puisse être présente.

On note une moindre représentation sociologique des femmes dans les instances des partenaires primaires acteurs clés de l'aménagement du territoire de la Région.

Les partenaires et les collectivités restent peu sensibilisés à la prise en compte de l'impact genré de leurs projets.



### Actions 2022 - 2023

- Une attention particulière de la Région est portée à l'expression et au témoignage de femmes en recherchant activement des expertes et en comptant explicitement les intervenantes et intervenants dans ses actions **d'animation de réseaux et de diffusion de bonnes pratiques**. Dès que la question n'est plus posée, la part des femmes recule parmi les témoins ;
- Mise en place de **Collectiv'Egalité** et suivi des initiatives prises à l'issue de l'accompagnement des huit intercommunalités pour contribuer à déployer des politiques publiques égalitaires sur le territoire en sensibilisant les collectivités bretonnes partenaires : La communauté de communes de Montfort Communauté, la communauté d'agglomération de Lamballe Terre & Mer, la communauté de communes de Saint Méen Montauban, la communauté d'agglomération de Quimper Bretagne Occidentale, la communauté d'agglomération de Guingamp-Paimpol Agglomération, la communauté de communes de Leff Armor Communauté, la communauté d'agglomération de Saint-Brieuc Armor Agglomération, la communauté d'agglomération de Quimperlé Communauté ont été concernées ;
- Concernant les **conseils de développement**, la Région a sollicité la réalisation d'une enquête sexuée auprès de l'ensemble des bénévoles du réseau.



### Réalisations

➔ A la suite de cet accompagnement, les EPCI ont adopté des plans d'action : pour favoriser la mixité des sports, pour sensibiliser les professionnel·les Jeunesse à l'égalité fh :



- L'agglomération **Lamballe Terre & Mer** a choisi de proposer en décembre 2023 une journée de sensibilisation aux agent·es de la collectivité suivie d'une conférence sur « la place des femmes dans l'espace public » en présence d'Edith Maruéjols, géographe du genre et sociologue experte dans l'observation et l'aménagement. Parmi la cinquantaine de participant·es, les maires de communes rurales ou responsables de services techniques ont pointé le besoin d'être outillé·es pour intégrer l'égalité fh dans leurs projets<sup>33</sup> d'aménagement et d'urbanisme ;
- Sensibilisation d'équipes d'élu·es et de technicien·nes à l'égalité fh à **Saint-Brieuc Armor Agglomération** ;

<sup>33</sup> Extrait ci-contre du Guide référentiel réalisé par la Ville de Paris - Disponible à [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh)

- Etablissement de diagnostics sexués territorialisés sur certaines des compétences des EPCI dont Jeunesse, Sport, Culture, Développement économique ;



## Zoom

### Les suites de Collectiv'Egalité



- Elaboration d'une boîte à outils « Collectiv'Egalité » et de fiches-actions pour décliner des objectifs de réduction des inégalités fh dans les compétences des EPCI ;

- Conférence publique proposée par Lamballe Terre & Mer (décembre 2023)

Conférence-débat  
**De la cour d'école aux lieux publics, quelle place pour les femmes ?**  
**Le mardi 5 décembre à 20h**  
 Salle Pierre Lanoë - 6 Rue Mouëxigné - 22400 Lamballe-Armor - Gratuit

Edith Maruéjols est une géographe du genre et sociologue experte dans l'observation et l'aménagement des écoles et des équipements publics pour y améliorer l'égalité entre femmes et hommes. Elle est l'auteur du livre "Faire je(u) égal)". Elle nous propose d'explorer avec elles des exemples concrets (cours d'écoles ou de collèges, places et rues de villes ou de villages, équipements sportifs, zones commerciales...) pour nous questionner sur les mécanismes qui provoquent des inégalités de genre et les façons d'y remédier.

Cet événement est organisé par l'agglomération de Lamballe terre & Mer dans le cadre de son plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

Renseignements >>> [efh@lamballe-terre-mer.bzh](mailto:efh@lamballe-terre-mer.bzh)

- Etendue et diversité du champ des compétences identifiées par les intercommunalités pour intégrer l'égalité femmes-hommes

### Les compétences étudiées et retenues

EPCI	Développement économique / Emploi / Insertion	Petite Enfance / enfance / Jeunesse	Culture	Tourisme	Aménagement du territoire	Sport	Mobilité	logement / habitat	Vie associative	Environnement	Santé
Guingamp Paimpol											CSJ
Leff Armor											
Saint Brieuc Agglomération											
Lamballe Terre et Mer											
QBO					Polit Ville						
Quimper Communauté										Dont politique Zéro déchets	
CC Montfort sur Meu					Accès espaces publics ou équipements						
CC Saint Meen - Montauban de Bretagne					Petites Villes de Demain						

Compétences prioritairement concernées

Autres compétences concernées à terme



## Résultats

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

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

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

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

#### C'est à dire :

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

#### Les bonnes questions à se poser

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

#### Les données à collecter

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

15

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

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

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

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

Fiche 15 « mode d'emploi » extraite de la boîte à outils **Collectiv'Egalité** relative aux questions d'aménagement du territoire et de transition écologique :

- Les enjeux,
- Les questions à se poser,
- Les données à collecter,
- Les initiatives des intercommunalités

➔ Les Conseils de développement soutenus représentent environ 2/3 des Conseils de développement bretons. Cependant, parmi le tiers restant, l'absence d'accompagnement de la Région peut s'expliquer par le caractère obligatoire de l'organisation du Conseil (soit un Conseil de développement à l'échelle d'un EPCI de plus de 50 000 hab.). La Région souhaite désormais approfondir sa démarche en faveur de la diversité de la composition des Conseils de développement.

	2022	2023
Nombre de conseils de développement soutenus	14	14

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*
    - Article 1 - Engagement politique
- « Le Signataire, en tant qu'organe démocratiquement élu responsable de la promotion du bien-être de sa population et de son territoire s'engage, en conséquence, à promouvoir et à

favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité (ce qui fait partie intégrante de son rôle de dirigeant démocratique de la communauté locale, de fournisseur et de prestataire de services, de planificateur et de régulateur, et d'employeur) ».

- Article 25 - Planification urbaine et locale

« Le Signataire reconnaît l'importance de ses politiques et plans en matière d'aménagement du territoire, de transport, de développement économique et d'utilisation des sols pour établir les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale peut être plus pleinement réalisé » ;

- Feuille de route *Logement et Habitat* adoptée en décembre 2023 et son action 27 « Agir pour le logement des publics les plus fragiles en déclinaison du plan de lutte contre la pauvreté ».

**Le Mouvement Hm s'engage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

**LES 16 ENGAGEMENTS ONT POUR OBJECTIFS**

**Engagements relatifs aux missions et aux activités des organismes Hm**

- 1) Constituer un corpus de connaissances et de recommandations au Président des actions des organismes Hm (égalité, construction, aménagement) sur l'égalité femmes-hommes.
- 2) Interroger les adhérents, les méthodes et les outils utilisés par les organismes Hm au regard des inégalités de genre (Exemples : QualiHm, H2O, Océf projet de gestion de site).
- 3) Favoriser un accès égal aux espaces collectifs et résidentiels par les femmes et les hommes.
- 4) Expérimenter des solutions locales qui favorisent l'autonomie et l'accès au logement en tenant compte des nouvelles compositions familiales.
- 5) Contribuer à la prévention et à la lutte contre les formes de violence sexistes et sexuelles.

**Engagements relatifs à l'organisation interne des organismes Hm**

- 1) Promouvoir la parité dans les conseils d'administration des structures Hm.
- 2) Mettre en place les conditions d'une participation égale des femmes et des hommes dans les diverses instances de décisions des organismes Hm (comités d'attribution de logements, comité de direction).
- 3) Promouvoir le label Egalité de TERRAIN en matière de recrutements humains.
- 4) Lutter contre les risques de discrimination dans le recrutement et les déclarations de candidatures.
- 5) Favoriser une organisation du travail permettant l'articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle.
- 6) Encourager les actions en faveur de la santé des mères.
- 7) Accompagner les organismes dans la collecte et l'analyse des données sur l'égalité femmes-hommes au travail.
- 8) Mettre en place un système de prévention, d'aide et de prise en charge des personnes victimes de violence de harcèlement et de toute autre forme de violence sexistes et sexuelles.

**Engagements relatifs à la culture de l'égalité au sein du Mouvement Hm**

- 1) Accompagner les organismes Hm sur les différentes dimensions de l'égalité réelle par l'organisation de séminaires, de journées professionnelles, la publication de guides, journaux et de recommandations.
- 2) Favoriser le partage et la validation des bonnes pratiques entre les organismes, notamment dans le cadre d'un réseau professionnel dédié.
- 3) Encourager la formation et la certification des salariés sur les stéréotypes de genre et la prévention des discriminations.
- 4) Suivre et rendre compte de la situation de l'égalité femmes-hommes, notamment par la publication d'un rapport annuel.



## Objectifs

- Systématiser la prise en compte de l'approche égalité femmes-hommes dans la remise à plat du dialogue de gestion de la Région avec ses partenaires « aménagement » ;
- Décliner des actions dédiées dans la feuille de route *Logement et Habitat* notamment en lien avec le Comité régional de l'habitat et de l'hébergement (CRHH) ;
- Mieux connaître les freins des femmes et des hommes dans l'accès à un logement digne en Bretagne.



## Propositions

- Editer l'évolution du nombre de femmes au sein des conseils de développement/an ;
- Diffuser, informer des résultats de l'enquête sollicitée sur la représentation femmes-hommes au sein des Conseils de développement ;
- Observer la part des femmes dans la gouvernance des partenaires primaires de l'aménagement ;
- Intégrer l'égalité fh dans l'AMI « Formes urbaines - Concours d'idées » ;
- Diffuser le violentomètre aux partenaires ;
- Porter la question de l'égalité fh dans le dialogue régional avec la DREAL notamment sur le logement social dans le cadre du CRHH (Création d'un GT transversal spécifique).



## Indicateur de suivi

- Constitution d'un groupe de travail à parité femmes-hommes au CRHH.

## 4.4 LA POLITIQUE DE LA VILLE

---

### Chiffres clés

52,8 % des 88 315 habitant·es domicilié·es dans les quartiers politique de la Ville bretons sont des femmes (avant la réactualisation de données INSEE attendue à l'aune des nouveaux périmètres des QPV).

Entre évolution des périmètres et nouvelles contractualisations, l'année est marquée par les évolutions en nombre de la politique de la Ville.

A l'heure où les contrats de Ville sont renouvelés, il est important de rappeler et d'intervenir sur les enjeux en matière d'égalité femmes - hommes sur ces territoires.



### Des fragilités supplémentaires

---

#### Chiffres clés

45 structures intervenantes dans les QPV sont membres du *Conseil pour l'Égalité entre les femmes et les hommes* (CpeG).

Des problématiques grandissantes telles que l'isolement, les freins à la mobilité sociale, les femmes plus avancées en âge, les inégalités sociales et territoriales dans l'accès aux droits, la santé ou encore l'emploi, accentuent les fragilités des femmes en QPV.

Aussi, il confère à cet enjeu une importance particulière pour les acteurs et actrices de la politique de la Ville.



### Actions 2022 - 2023

---

- Depuis 2018, la Région a contribué à la mise en place d'actions de sensibilisation. C'est dans cette direction qu'elle souhaite poursuivre son engagement ;
- Au sein de ses propres dispositifs, la Région agit : depuis sa mise en place en 2021, le dispositif *Quartiers en Transitions* présente ainsi un critère de sélection « égalité des droits ». Le dossier de dépôt attend des éléments de contexte et des constats sexués et demande en quoi le projet contribuera à promouvoir des espaces, des aménagements, des usages, des accès égaux pour tous et toutes.



### Réalisations

---

- Partenariat ancien ciblé sur l'égalité fh « thématique prioritaire » avec **RésOVilles**, centre de ressources de Bretagne Pays de Loire : création d'outils et de ressources : « *Portraits de femmes de quartier* », formations sur le budget sensible au genre, formation des conseils citoyens ;
- Examen systématique « Egalité fh » des projets déposés au titre des Contrats de Ville ;
- Soutien financier régional aux projets Egalité fh dans les Quartiers Politique de la Ville ;

#### Exemples en 2023 :

- ➔ L'action **Des Premières** a visé à proposer un programme d'accompagnement de marrainage - « Révélation » - destiné aux femmes résidentes des QPV en s'adaptant aux problématiques qu'elles peuvent rencontrer dans la structuration et le lancement de leur projet de création

d'entreprise ; 10 femmes résidentes des QPV de Vannes (mars 2022 à novembre 2022) et de Lorient (septembre 2022 à avril 2023) ont été concernées par cette expérimentation ;

➔ L'action proposée par **ESS Cargo et Cie** a principalement accompagné des femmes exprimant un manque de confiance, une dévalorisation d'elle et/ou de leurs compétences, une crainte d'entreprendre, un désespoir face à des situations de discriminations multifactorielles. Des entretiens individuels de conseil leur ont été proposés pour les aider à développer leur pouvoir d'agir. Les femmes qui ont bénéficié de ce dispositif étaient toutes domiciliées dans le quartier de Villejean à Rennes. Le soutien régional à cette initiative représente un enjeu pour ce quartier politique de la Ville tant les femmes y sont majoritairement en situation de monoparentalité (48% des familles sur le QPV de Villejean), de précarité (52,6% de familles à bas revenus) et marquées par un faible taux d'emploi (32,7%). A ces situations individuelles viennent s'ajouter des problématiques plus larges relatives à la place des femmes dans les espaces publics ;

➔ La réalisation du film « **Quand les hirondelles** » issue de la démarche au long cours initiée par la Maison Pour Tous (MPT) de Kervénanec à Lorient a favorisé l'expression et la mise en mouvement des habitant·es autour du projet de quartier « La Place des femmes ».



## Zoom

### Valorisation du documentaire « **Quand les hirondelles** » en outil pédagogique accessible au plus grand nombre MPT de Kervénanec - Lorient



« Pendant une semaine de ce mois d'avril 2022, avec 25 habitant·es du quartier de Kervénanec, nous avons interrogé la place occupée par les filles / femmes dans le quartier. A partir d'expériences et d'expressions sensibles, nous avons animé la parole pour entendre les problèmes de la bouche de celles et de ceux qui les vivent. Il s'agissait de vérifier une hypothèse : « pour les femmes, il est difficile de se sentir à l'aise dans l'espace public ... nous avons fait feu de tout bois pour libérer la parole et permettre à chacun·e de s'exprimer en toute liberté sur ses réalités de vie ».

Plusieurs générations de femmes ont participé aux ateliers, aux marches, à la mise en scène du documentaire.

#### Objectifs :

- Elaborer et proposer un outil pédagogique sur l'égalité fh aux habitant·es des quartiers populaires ;
- Sensibiliser les professionnel·les de la Politique de la Ville à l'égalité fh ;
- Essaimer ce type de démarche sur d'autres territoires pour multiplier les actions Egalité fh dans les quartiers, en proximité, sur plusieurs territoires.



En présence de la Région, la première du film, suivi d'un débat, s'est tenue en juin 2023 ; près de 200 habitant·es du quartier ont pu raconter leurs expériences, témoigner de leur quotidien et exprimer leurs attentes.

Un courrier régional a été adressé à toutes les intercommunalités, à leurs présidences, aux

représentant·es de la politique de la Ville pour les informer de la mise à disposition de cet outil

en juillet 2023. « *Quand les hirondelles* » peut être désormais utilisé comme support de sensibilisation auprès de différents publics, habitant·es, associations mais également dans les lycées.

A ce jour, peu de collectivités, de partenaires Jeunesse, de chef·fes de projet s'en sont emparé.

Le documentaire de 23' (clés USB du documentaire et livret d'accompagnement) est également disponible auprès de [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh)



Et hop, c'est dans la boîte. Sous le regard du documentariste Émile Rabaté, les femmes prennent la rue à Kervénanec à l'orient (Morbihan) | OUIST-FRANCE



## Engagements socles

- Le « *Cadre d'intervention en faveur des habitant·es résidant dans les quartiers politique de la Ville - Période 2024-2030* » que la Région Bretagne prévoit de présenter au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024 fournira des leviers pour agir ;



## Objectifs

- Accompagner les acteurs de la politique de la Ville dans la prise en compte des enjeux d'égalité sur les quartiers ; Poursuivre leur sensibilisation ;
- Proposer des actions visant à accompagner au quotidien les femmes des quartiers ;



## Propositions

### 1. Sensibiliser et outiller les acteurs :

- Maintenir la thématique dans le conventionnement avec RésOVilles, en ciblant éventuellement des thématiques prioritaires : en 2024, les actions d'information et de sensibilisation pourront porter sur la place des femmes dans l'espace public ;
- Soutien éventuel à des résidences de professionnel·les et/ ou d'artistes pour développer des actions de sensibilisation au plus proche du terrain et des projets d'aménagement urbain (collaboration avec des étudiant·es en école d'architecture...) ;
- Proposer aux acteurs de la politique de la Ville de rejoindre le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) ;

# PERSPECTIVES

- Initier un recensement des acteurs et le recueil des actions mises en œuvre dans les quartiers en faveur de l'égalité fh afin de capitaliser sur les diversités des démarches, des initiatives et outils existants (appui d'un·e stagiaire, en 2025) ;
  - Proposer cette future ressource pour encourager la mobilisation des acteurs de proximité et diversifier les actions visant à accompagner les femmes dans les quartiers ; Un appui de chercheurs pourra compléter l'analyse sociologique du sujet et accompagner la mesure d'impact des actions opérées ;
  - Poursuivre le financement d'actions de sensibilisation développées pour et par les habitant·es et ceux en inter-quartiers ;
  - Coopération d'une boîte à outils dédiée, avec les partenaires concernés.
2. Favoriser le maintien et la mise en place de permanences du CIDFF dans les quartiers :
- Solliciter les CIDFF pour identifier leurs bénéficiaires issu·es des quartiers, le type d'accompagnement proposé ;
  - Proposer une rencontre annuelle de bilan (2025) pour ajuster aux besoins locaux à l'appui des données 2024.
3. Renforcer le pouvoir d'agir des femmes et des familles en situation de monoparentalité en développant des actions émancipatrices :
- Proposer un AAP pour poursuivre et renforcer la dynamique initiée par des démarches antérieures (#La voix des femmes à Redon) qui ciblera particulièrement les femmes victimes de violence et les familles en situation de monoparentalité et leurs freins liés à la mobilité, la garde d'enfants, l'isolement ... ;
  - Être en veille sur l'émergence de projets expérimentaux (bourse individuelle et/ou accès à un bouquet de services de garde d'enfants, d'aide au permis, ...) visant à lever des freins ponctuels que les femmes des quartiers peuvent rencontrer sur le chemin de la réinsertion, de l'accès à la formation ou à un emploi.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre d'actions Egalité fh réalisées dans les QPV.
- Nombre de partenaires sensibilisés/mobilisés.
- Nombre fh bénéficiaires des actions.

## 4.5 L'ENVIRONNEMENT

### Chiffres clés

75 % des réfugié·es environnementaux sont des femmes.  
 Dans les négociations sur le climat, les femmes représentent 12 à 15% des têtes de délégation.  
 86% des Françaises ont modifié ou envisagent de modifier leurs habitudes de consommation afin de minimiser leur impact sur l'environnement contre 75% des hommes.  
 La mixité des métiers dits « verts » est encore très faible : 16 % des postes dans ce domaine est occupé par une femme mais celles-ci y sont plus diplômées à 61 % contre 18% des hommes.

Les publications des institutions, notamment internationales depuis 2015, reconnaissant désormais que le changement climatique et les dégradations de l'environnement impactaient plus les femmes que les hommes se sont multipliées. Dans un mouvement parallèle, une meilleure prise en compte et intégration de l'égalité fh dans les politiques publiques des collectivités était constatée.

Ainsi, le rapport du CESE « Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique » (mars 2023), croisant les deux politiques affiche l'ambition d'« intégrer le genre dans les politiques publiques d'environnement/climat et de développement » en recommandant :

- « D'améliorer et de visibiliser la connaissance et la recherche sur l'impact différencié des effets du changement climatique et de la dégradation de l'environnement sur les femmes et les hommes » ;
- « D'engager l'intégration croisée des politiques de réduction des inégalités liées au genre et des politiques environnementales nationales et locales »,



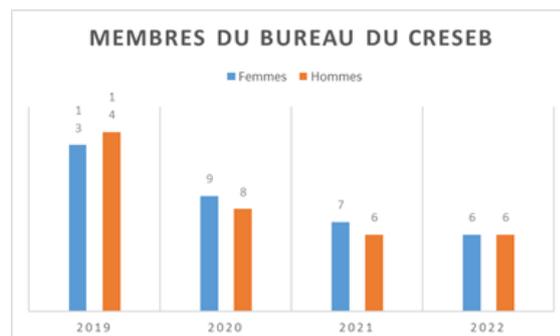
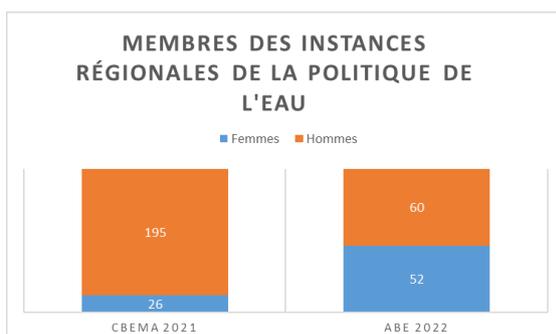
- « D'engager l'ensemble des acteurs et actrices vers l'intégration pleine et entière des femmes dans la lutte contre le réchauffement climatique et la transition écologique » ;
- De « faire s'engager davantage les acteurs et actrices privés et publics dans une transition écologique intégratrice des inégalités de genre à la fois comme causes et comme effets croisés » ;
- De « former, d'éduquer et de renforcer la mixité des métiers verts et verdissants » ;
- Et enfin de « permettre aux femmes d'être des actrices centrales des débats ».

Peu à peu, l'approche intégrée de l'égalité se diffuse dans les politiques d'environnement ; depuis 2020, dans le rapport annuel Egalité femmes-hommes, la Région se questionne sur l'existence d'inégalités de sexe dans les domaines des transitions écologiques, notamment au travers des thématiques, projets, segments de l'action publique sur lesquels elle a un levier.

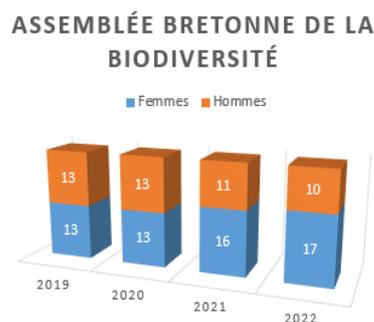
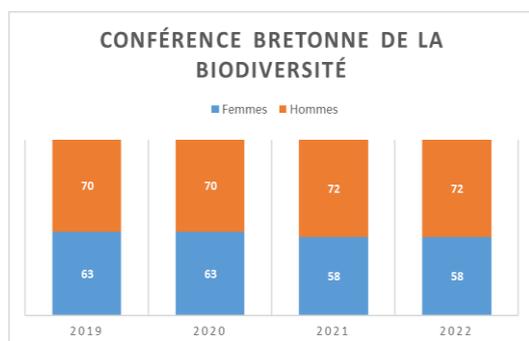


## Faible prise en compte de l'égalité fh dans l'écosystème

### Peu de femmes dans les instances



Selon l'existence ou non d'une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes, la composition des structures de gouvernance varie ; l'examen des membres de la Conférence Bretonne de la Biodiversité (CBB) ou des instances de l'Assemblée bretonne de la Biodiversité (ABB) en donne une illustration.



Dès lors que sont prévues des désignations nominatives (a contrario des conférences ouvertes largement à des structures), la composition des conférences thématiques environnementales ou des instances tend vers davantage d'égalité f/h ; C'est ce qui s'est produit de 2019 à 2021, pour la Conférence bretonne de l'eau et des milieux aquatiques (CBEMA) ; puis à partir de janvier 2022, pour l'Assemblée bretonne de l'eau (ABE), le Centre de ressources et d'expertises sur l'eau en Bretagne (CRESEB), la Conférence bretonne de la biodiversité (CBB), l'Assemblée bretonne de la biodiversité (ABB) et le Haut conseil breton pour le climat (HCBC) ; et enfin, depuis 2023 pour le Comité régional de l'énergie.

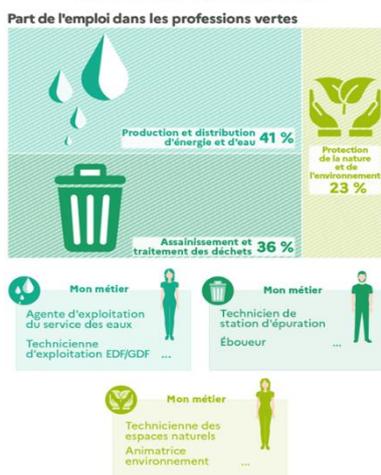
### **Des femmes peu comptées, peu présentes, peu visibles**

Malgré la volonté régionale de promouvoir la représentation fh équilibrée dans les événements qu'elle pilote, à l'instar du Carrefour des gestion locales de l'eau ou encore dans les différentes conférences environnementales précitées ci-dessus, le reflet de la composition sexuée des tables-rondes reste très contrasté et inégalitaire :

Ainsi, les prises de paroles des tables-rondes étaient réparties :

- ➔ Au CGLE (2022) entre 2 femmes et 4 hommes ;
- ➔ À l'ABE en janvier 2022, entre 3 femmes et 4 hommes et entre 4 femmes et 12 hommes en octobre 2022 ;
- ➔ Pour la Conférence bretonne de la biodiversité (janvier 2022) entre 9 femmes et 8 hommes ;
- ➔ Lors de la CBTE (juin 2022), entre 2 femmes et 12 hommes ;
- ➔ À la Conférence des ressources (novembre 2022) entre 8 femmes et 9 hommes.

### **Les métiers verts**



### **Des inégalités de sexe à objectiver**

Le manque d'enquêtes avec indicateurs sexués freine l'objectivation des inégalités de sexe dans l'orientation et l'insertion professionnelle dans les métiers de la transition écologique. Concernant l'accès des femmes à ce secteur, les emplois de l'économie verte concernent actuellement près de 4 millions de personnes. Les domaines de la production et distribution de l'eau et de l'énergie, de la gestion des déchets, sont plutôt des secteurs investis par les hommes, tandis que la protection des ressources naturelles, des milieux aquatiques et de la biodiversité témoignent de métiers mixtes (Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte).

En Région, la part des femmes en formation continue dans le domaine « Métiers de l'énergie » s'élève en 2023 à 8,7%.

S'inspirer des expertises et initiatives extérieures s'avère nécessaire pour irriguer l'ensemble des segments de l'action publique « Environnement » et « Genre ». Pour parvenir à la déclinaison d'actes concrets qui accompagneraient à la fois les transitions environnementales et sociales, le recours aux préconisations des acteurs de terrain, locaux, nationaux ou internationaux semble une évidence.



Ainsi, les solutions « Genre et Climat » portées par **Women & Gender constituency (WGC)** peuvent se décliner au plus près de l'action territoriale en articulant :

- d'une part les ODD - évaluation de l'impact climat/impact genre et répliquabilité des solutions trouvées en termes d'inclusion, de participation et de lisibilité et valorisation des compétences des femmes

- et d'autre part, le champ des compétences régionales.

Concrètement, favoriser la formation et la montée en compétences des femmes dans les domaines de l'eau, de la biodiversité, de l'énergie (logements, filières ENR, etc.), des déchets et ressources (économie circulaire et matériaux biosourcés), par l'organisation de groupes de réflexion sur les métiers et les emplois, le recueil et la valorisation des témoignages pour donner à voir, offrent des pistes sur lesquelles un écosystème régional vertueux peut se constituer. La combinaison de plusieurs compétences au service de cet objectif commun - garantir l'égalité des sexes et des droits humains des femmes pour agir efficacement en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique - serait à conjuguer de façon très opérationnelle et en transversalité avec les domaines d'intervention régionale en matière de sécurité alimentaire, d'agriculture urbaine/durable/biologique mais également avec les usagers (cf. projet de science participative WOMER<sup>34</sup> pour renforcer la récolte de données de terrain essentielles sur le nexus genre et climat avec les femmes et jeunes).

*Les femmes étaient particulièrement ciblées, car elles subissent les désastres provoqués par le changement climatique. Les idées et les solutions proviennent de personnes touchées par le changement climatique.*



## Actions 2022 - 2023

- Un suivi régulier des données sexuées du Pass Classe Nature est effectué depuis 2021. En 2022, ce dispositif a permis de financer le séjour de 1730 filles et 1728 garçons ;



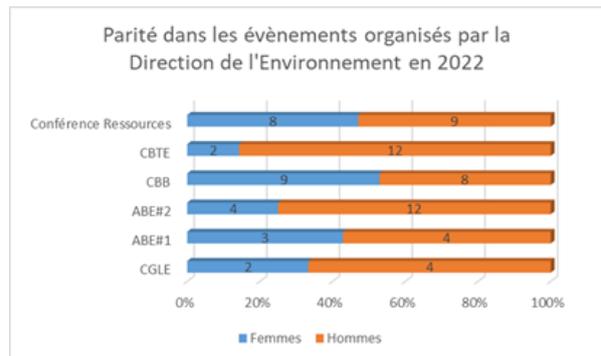
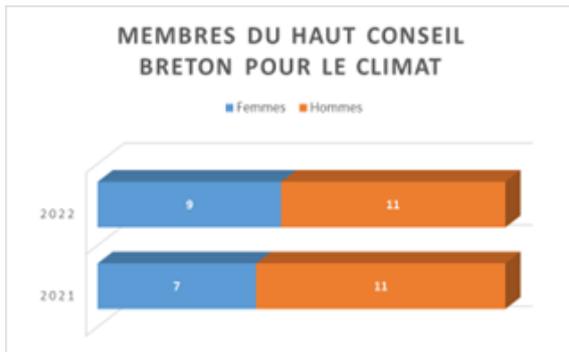
Répartition des filles/garçons partis en séjour classe nature en 2021 et en 2022



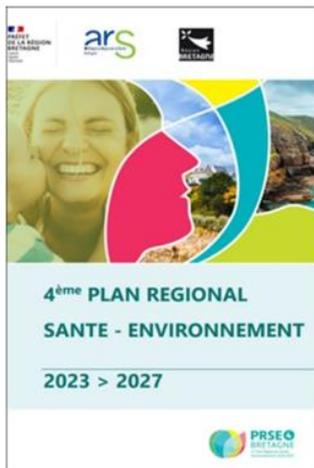
- Une vigilance reste présente pour représenter les femmes dans les supports de communication ; ainsi de la campagne de communication sur la rénovation de l'habitat en Bretagne qui a reposé sur l'interview de 3 femmes ;

<sup>34</sup> WOMER : organisation internationale France Colombie <https://www.womer.info/>

- La Région incite à la parité au sein des instances composées de membres désignés nominativement. Ainsi la parité est requise au sein des instances scientifiques que sont le HCBC et le CRESEB. L'ABE s'en approche également avec 46% de femmes en son sein ;
- L'élaboration du 4<sup>ème</sup> Plan régional Santé-Environnement (PRSE4) 2023-2027 a permis d'inscrire l'ambition de porter « une attention particulière à l'égalité des genres » (p.14) en déclinant de premières préconisations concrètes : avoir « recours à l'expertise des membres du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CpeG) » et « viser la parité dans la représentation des structures » notamment.

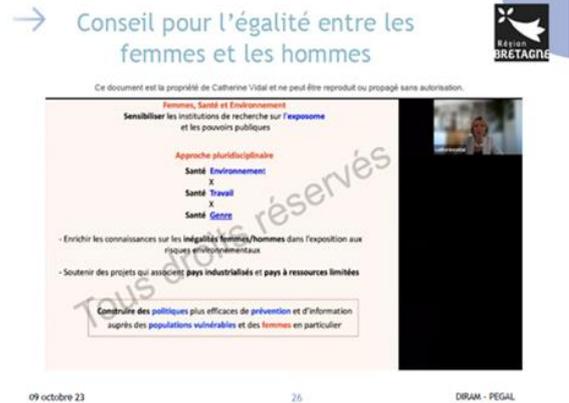


- Avant l'adoption du PRSE4, la Région a saisi l'opportunité d'inviter Catherine VIDAL, neurobiologiste, directrice de recherche honoraire à l'Institut Pasteur, membre du Comité d'Éthique de l'Inserm à la plénière du CpeG en octobre 2023 : l'occasion de bénéficier d'un regard expert sur l'articulation Santé/Environnement et Égalité femmes-hommes afin d'alimenter la réflexion et l'action régionales.



#### Une attention particulière à porter sur l'égalité des genres

« Les nuisances de l'environnement – polluants physiques, chimiques et microbiologiques – ou encore les expositions liées aux activités professionnelles et domestiques ont des répercussions différentes sur la santé des femmes et celle des hommes. Leur étude nécessite donc de tenir compte du genre des individus » - déclare l'Inserm qui, dès 2021, considère qu'il s'agit là d'un enjeu fondamental. Dans le cadre du PRSE 4, des actions concrètes seront prises, telles que le recours au conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CPEG), pour bénéficier de leur expertise dans la construction des actions engagées ou encore l'appel à viser la parité dans la représentation des structures. De plus, un focus pourra être effectué dans les éléments du baromètre santé-environnement afin d'étudier les comportements et les croyances selon le genre des individus. Les questions de santé-environnement suscitent un intérêt particulier chez les femmes, précisément en raison des rôles sociaux qui leur sont attribués. Par exemple, elles sont généralement responsables de l'alimentation et de la santé des enfants, de leurs aînés, de la famille, et par conséquent, elles sont les premières à remarquer et à subir les impacts de la détérioration de leur environnement.





## Zoom

### Aide aux Femmes de Loumbila



Porté par une association de Brest, dont l'objectif est d'aider les femmes burkinabées de l'éco-ferme de Loumbila (Burkina Faso) par la promotion et le développement des activités économiques et sociales, ce projet a

permis l'installation d'un point de distribution d'eau pour les habitant·es et les investissements nécessaires à la mise en place du maraîchage agroécologique irrigué et aux équipements pour la production agricole (élevage mouton, poules, poulets, cultures vivrières) d'un terrain de 2 ha, cultivé par une association de femmes du village. Sur place, l'association a pour objectif de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des enfants en permettant aux mères d'exercer une activité professionnelle agricole et d'avoir des revenus. Le projet a été soutenu en 2023 à hauteur de 5 000€.

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- L'Objectif de développement durable 5 qui précise « *le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes est un axe prioritaire de la lutte contre le dérèglement climatique et la protection de la diversité* » ;
- *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale :*

#### ➔ Article 28 - Environnement

« 1. Le Signataire reconnaît qu'il lui incombe d'œuvrer à la réalisation d'un niveau élevé de protection et à l'amélioration de la qualité de l'environnement de son territoire, notamment par le biais des politiques concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et les effets du changement climatique. Il reconnaît, en outre, le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement. 2. Le Signataire reconnaît que les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent dans de nombreux endroits, et que leur utilisation des services locaux et des espaces publics ou ouverts peut être différente, ce qui les confronte à des problèmes environnementaux différents. 3. Le Signataire s'engage donc, dans l'élaboration de ses politiques et services environnementaux, à prendre pleinement équitablement en compte les besoins et modes de vie spécifiques des femmes et des hommes, ainsi que le principe de solidarité entre les générations ».

➔ Article 38 - Changement climatique et droit à un environnement sain

« 1. Le réchauffement de la planète, la perte de biodiversité et la pollution représentent tous un risque sérieux pour la réalisation des droits humains fondamentaux, y compris le droit à la vie, à la santé et à la famille. Le Signataire reconnaît le droit à un environnement sain comme un droit humain fondamental qui doit prendre en compte les besoins des femmes et des filles. 2. Le Signataire reconnaît le rôle critique des collectivités locales et régionales dans la réponse aux défis posés par l'environnement et le changement climatique, en particulier dans les zones urbaines, conformément aux principes des droits de l'homme et aux politiques sensibles au genre. 3. Le Signataire s'engage donc à améliorer la sensibilisation à la nécessité d'intégrer les mesures de lutte contre le changement climatique dans leurs politiques locales et d'adopter des modèles de développement durable qui prennent en compte les solutions sensibles au genre ; inclure les perspectives et les expériences des femmes lors de la conception et de la mise en oeuvre des politiques et des plans environnementaux, dans le but ultime d'atteindre une participation équilibrée entre les femmes et les hommes dans toutes les phases et tous les processus d'élaboration des politiques ».

- Loi relative à la reconquête de la biodiversité (2016) et Article 1 du Décret n°2018-686 (2018) qui impose une composition paritaire du Comité régional de la biodiversité :

La composition du comité assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes. À cet effet, la proportion des membres de chaque sexe composant le comité ne peut être inférieure à 40 %. Afin de respecter l'objectif de parité entre les femmes et les hommes, les organismes appelés à proposer un membre soumettent nécessairement les noms d'une femme et d'un homme pour chaque représentant.

- Le PRSE 4 (2023-2027) et son ambition de porter « une attention particulière à l'égalité des genres » ;
- Engagements du Chantier Egalité fh du SPASER à décliner dans les procédures d'achat et de marchés publics de la direction.



## Objectifs

- Renforcer et maintenir la parité dans les instances dont la composition repose sur des désignations de représentant-es, telles que l'Assemblée bretonne de l'eau, la Conférence bretonne de la biodiversité, le Comité régional de l'énergie, le Haut conseil breton pour le climat ;
  - Renforcer la visibilité des femmes dans les tables rondes et débats (lors du Carrefour des gestions locales de l'Eau ou des conférences thématiques environnementales) afin de viser un équilibre de représentation fh dans ces moments d'expression ;
  - Favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques de l'environnement, dans le domaine de l'énergie ;
  - Sensibiliser les bénéficiaires des dispositifs de la politique *Environnement* à l'égalité fh ;
  - Initier la réflexion pour déployer dans conventions et appels à projets, un ou des critères mentionnant le respect des principes de non-discrimination, d'égalité des chances et d'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
  - Porter attention à la représentation des femmes dans les documents et campagnes de communication ;
- ➔ Initier la réflexion au fur et à mesure des élaborations et évaluations des feuilles de route et futures stratégies.



## Propositions

---

- Tendre vers la parité au sein des collèges de l'assemblée bretonne de l'eau et de ses instances de gouvernance, ainsi qu'au sein du Haut conseil breton pour le climat, du Conseil scientifique régional du patrimoine naturel (CSRPN) et du comité régional de l'énergie ;
- Envisager la révision des règlements intérieurs des instances dont les membres sont désignés individuellement pour tendre vers la parité ;
- Identifier et proposer de préférence des femmes pour les interventions dans les tables-rondes et débats organisés par la Région ; identifier des expertes et « rôles modèles » ; avoir recours à l'annuaire <https://expertes.fr/> ;
- Valoriser et mettre en valeur la présence et la participation des femmes dans les conférences et tables rondes « Environnement » et « Energie » pour contribuer à l'attractivité de ces métiers auprès des femmes ;
- Adresser la lettre du Président de la Région Bretagne accompagnée du Violentomètre aux instances environnementales régionales en les invitant à rejoindre le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* ;
- Proposer un GT au sein de la direction autour des correspondant·es pour conduire une démarche sur le long terme pour intégrer l'égalité fh dans l'élaboration des futures feuilles de route et évaluations à venir.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre de fh dans les instances et suivre leur évolution ;
- Nombre de fh dans les prises de parole au cours des événements, dans les supports des campagnes de communication ;
- Nombre de règlements des instances qui intègrent la parité au sein de leur gouvernance ;
- Nombre de structures ayant passé commande du violentomètre ;
- Nombre de partenaires ayant rejoint le CpeG.

## 4.6 LES MOBILITES ET LES TRANSPORTS

### Chiffres clés

Les femmes se déplacent en moyenne moins loin (7,9 km) que les hommes (9,6 km). Leurs déplacements sont plus courts, ont des motifs dits « secondaires » (hors travail, affaires et études) (19,2% en moyenne) que les hommes (17,9% en moyenne). Les femmes ont davantage recours à la marche (25,8%), aux transports en commun (10,3%) que les hommes (21,5% et 8,1%), et moins au vélo (1,5%) et à la voiture (62,0%) contre 4,0% et 63,6% pour les hommes.

La mobilité est une dimension essentielle du quotidien. Concernant les inégalités de sexe, seules les enquêtes<sup>35</sup> nationales ou de l'INSEE sur la mobilité professionnelle et l'équipement automobile sont accessibles. Pour autant, quelques constats relatifs aux pratiques différentes de déplacements peuvent éclairer l'action régionale.

Ainsi, concernant la **pratique du vélo**, les chiffres commencent à être connus et montrent une moindre appropriation des femmes et même des jeunes filles dès le plus jeune âge, avec des usages spécialisés à mettre en regard avec la charge domestique qui est encore trop souvent exclusivement la leur.

Les femmes également sont moins souvent conductrices principales des **véhicules** de leur ménage que les hommes. Si les données restent à actualiser<sup>36</sup>, on sait également que les femmes sont moins **titulaires du permis de conduire**, même si l'écart s'est réduit ces dernières décennies.

Cela explique leur moindre représentation dans les métiers de la conduite, qu'il s'agisse du transport de voyageurs ou de marchandise, et les différents acteurs de la filière se mobilisent pour remédier à cette inégalité, aux côtés de la Région.



Enfin, la lutte contre les violences sexiste et sexuelles dans les transports est la troisième problématique à laquelle l'action publique régionale est sensibilisée. Au niveau national, c'est à l'occasion de la 1<sup>ère</sup> réunion du comité d'action contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans les transports initié par l'Etat que l'Union des transports publics et ferroviaires a édité en mai 2023 un Guide pour agir contre les violences qui comporte deux axes : la prévention et la sensibilisation de tous les publics, et la réponse des opérateurs face à ces atteintes.

### Des inégalités pressenties mais difficiles à mesurer

#### ***Peu de moyens dédiés à l'analyse et de leviers opérationnels directs***

Les données sexuées sont rares, et quand elles sont disponibles à l'échelle régionale, elles ne sont ni analysées par manque d'indicateur existant ni traitées par manque de moyens. La faible périodicité des enquêtes dédiées ne permet pas davantage d'éclairer de façon pertinente le diagnostic réalisé annuellement par le rapport Egalité femmes-hommes de la collectivité.

Les compétences phares de la Région sont le transport scolaire et interurbain et le train. Si on ne sait rien sur les usager-es des cars (scolaires comme interurbains), on sait que les abonné-es TER sont autant d'hommes que de femmes. Mais plus largement en matière de mobilité, les champs sur lesquels travaille la Région représentent moins de 10% des déplacements (BreizhGo, SNCF, segments parcellaires sur le vélo et le covoiturage) des Bretonnes et Bretons.

<sup>35</sup> L'[Enquête sur la mobilité des personnes 2018-2019](#)

<sup>36</sup> DEMOLI Yoann, « Les femmes prennent le volant. Diffusion du permis et usage de l'automobile auprès des femmes au cours du xx<sup>e</sup> siècle », *Travail, genre et sociétés*, 2014/2 (n° 32), p. 119-140. DOI : 10.3917/tgs.032.0119.

URL :

## Les inégalités des métiers de la conduite

Côté mixité de la profession, la part des femmes dans le transport scolaire en Bretagne était de 30% en 2023 (Pôle Emploi). Ce chiffre, bien que nettement supérieur au 4% de représentation dans le transport des marchandises, appelle une vigilance forte de la Région. Cette dernière inscrit ainsi des préconisations en matière d'égalité dans les marchés des organismes de formation, même si la poursuite de l'égalité se heurte parfois à des préjugés ou aux contraintes du métier qui ne sont pas adaptées pour les femmes (par exemple pour la mise à disposition de sanitaires).

Contre ces deux obstacles, la Région mène des actions de sensibilisation tant auprès des publics visés que de ses partenaires (transporteurs, autorités organisatrices locales...) et cherche en premier lieu à répondre à la question suivante : de quels leviers la Région dispose-t-elle pour encourager la mixité des métiers de ses partenaires ou pour lutter contre les stéréotypes sexués dans les transports ?

## Les inégalités de pratiques de mobilité

Des inégalités dans les pratiques de mobilité sont également observées au niveau national et méritent d'être objectivées au niveau local pour s'assurer qu'hommes et femmes accèdent aux mêmes opportunités, que ce soit en termes d'emploi, de loisirs ou de services.

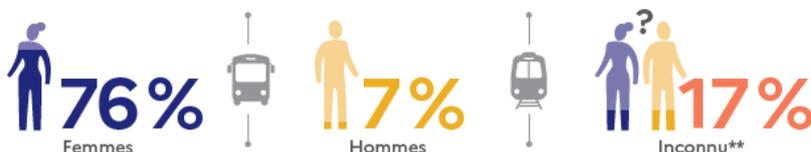
Concernant la **pratique du vélo**, les chiffres commencent à être connus. Ainsi, on sait que parmi les cyclistes, 1/3 sont des femmes ; que le soir, seulement 1 cycliste sur 5 est une femme. La prise en charge des enfants au quotidien par les femmes se traduit pour elles par une pratique adaptée : 3/4 des utilisateurs·trices des vélos cargos sont ainsi des femmes. Signal alarmant par ailleurs : on sait que mineur·es, ce sont les garçons qui marchent plus et sont même six fois plus nombreux à faire du vélo tandis que les filles sont davantage conduites et utilisent plus de deux-roues motorisés.

Les femmes sont aussi majoritaires sur la plateforme publique locale OuestGo, dont la Région est cheffe de file, puisqu'elles représentent plus de 60% des inscrit·es. Une analyse plus approfondie doit être menée à l'été 2024 pour caractériser plus précisément leurs pratiques de mobilité et si elles traduisent une démotorisation totale ou partielle.

Dans ce contexte, la résorption d'inégalités de sexe dans les compétences régionales et les services fournis par elles reste difficile à mesurer : qui sont les usagers et usagères de chaque mode ? Les bénéficiaires de chaque tarif ? Quels sont les effets des politiques sur les mobilités alternatives (vélo, covoiturage...) qui souvent donnent accès à une mobilité moins coûteuse et peuvent être des alternatives pour agir contre l'exclusion que connaissent certains publics, parmi lesquels les femmes ?

## L'inégalité dans l'exposition aux violences sexistes et sexuelles

Part des femmes et des hommes parmi les victimes d'atteintes à caractère sexuel et sexiste\* dans les transports publics



\* Atteintes sexuelles avec contact (viols, tentatives de viols, attouchements sexuels ou tout geste porté sur une personne à connotation sexuelle), atteintes sexuelles et sexistes sans contact (harcèlement sexuel ou sexiste, exhibition sexuelle, voyeurisme) et outrages sexistes (sifflements, gestes ou bruits obscènes, propositions sexuelles ou questions intrusives sur la vie sexuelle, commentaires dégradants sur le physique ou la tenue vestimentaire, suivre une personne de manière insistante).  
\*\* Inconnu : atteintes sexuelles et sexistes dirigées vers des personnes dont le sexe n'a pas été renseigné.  
Champ : panel de T11 exploitants de service public de transports collectifs en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'Outre-mer.  
Source : Observatoire national de la délinquance dans les transports (ONDT), ministère chargé des Transports, « Bilan des atteintes à caractère sexiste dans les transports de l'année 2022, 3<sup>e</sup> édition », novembre 2023.

Enfin, le dernier volet auquel la Région est vigilante en matière d'égalité femmes-hommes est l'exposition aux violences sexistes et sexuelles. Une statistique nationale choc guide l'action de la Région sur ce sujet depuis un rapport

de 2015 du Haut Conseil à l'Égalité FH : « 100% des utilisatrices des transports en commun ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou agressions sexuelles, conscientes ou non que cela relève de ce phénomène. Les jeunes femmes sont particulièrement concernées. Dans plus de 50% des cas, la première agression intervient avant 18 ans. »

Plus largement, la Région s'interroge sur l'exposition aux violences sexistes et sexuelles et le sentiment d'insécurité associé dans les gares et autres lieux de mobilité ; dans les trains, les cars et les bateaux du réseau BreizhGo ; mais aussi à vélo, à pied ou sur la route, en covoiturage ou non.

## Actions 2022 - 2023

### ***Les inégalités des métiers de la conduite***

- Pour le transport interurbain en car, la Région a également fait inscrire le respect des droits égalité femmes-hommes et des obligations législatives en matière d'égalité professionnelle dans les contrats de délégation de service public la liant aux transporteurs depuis 2020 (par exemple dans l'article 8 de la DSP du 35) ;



- Fin 2022, une démarche a été initiée pour encourager le recrutement de femmes sur les métiers de conduite de transport scolaire : rencontre avec la région Illevia pour imaginer les actions à mettre en place avec les organismes de formation et les transporteurs afin de promouvoir le recrutement de conductrices à bord des cars BreizhGo ;
- Représentation d'une conductrice lors d'un reportage sur les transports scolaires à l'occasion de la rentrée 2022 avec le Vice-Président et le Président

### ***Les inégalités de pratiques de mobilité***

- En matière de covoiturage, très peu de données sont disponibles, mais la Région s'outille via sa plateforme mutualisée OuestGo ou son Plan régional Vélo pour produire de la donnée et adapter le cas échéant ses communications ciblées ;
- La Région mesure un certain équilibre dans la représentation des hommes et des femmes à bord de ses trains, cars et bateaux, mais pourrait approfondir sa connaissance des pratiques et motifs de mobilité pour s'assurer de ne pas perpétuer voire produire de l'inégalité : exclusivité de la charge domestique et parentale ;

### ***L'inégalité dans l'exposition aux violences sexistes et sexuelles***

- Pour prévenir l'exposition aux VSS en gare, une « Marche des femmes » a été organisée en 2020 lors de l'aménagement du Pôle de la gare de Quimper et de son quartier, qui a abouti à l'établissement de préconisations et l'accord par le prestataire pour qu'elles soient retenues.
- Le numéro d'urgence anti-harcèlement a été ajouté sur toutes les cartes scolaires pour favoriser la lutte contre le harcèlement des jeunes filles mineures et ou à peine entrées dans l'âge adulte.

De manière générale, la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le champ de la compétence régionale relative aux mobilités et aux transports se traduit aujourd'hui principalement par la commande publique et les études retenues, que ce soit en matière d'égalité professionnelle, de pratiques de mobilité ou d'exposition aux violences sexistes et sexuelles. La question du genre est notamment intégrée à l'étude en cours sur le plan vélo « étape 2 » et devra être pleinement intégrée à la stratégie vélo de la Région dont les objectifs, indicateurs et propositions concrètes sont en cours d'élaboration.



## Réalisation

- En raison de la prépondérance de la voiture dans les déplacements des Bretonnes et des Bretons (elle est le mode principal de 75% d'entre elles et eux et incontournable pour 50%), l'action de la Région la plus impactante en termes d'inégalité genrée relève davantage des autres compétences régionales : emploi, formation, Plan de refus de la misère et de la précarité et prend notamment la forme :
  - Aides au permis,
  - Aides à l'achat de véhicules,
  - Sensibilisation à l'offre existante,
  - Conseil en mobilité via les plateformes.

Il convient de s'assurer de recueillir les données sexuées des bénéficiaires des dispositifs ad hoc afin de vérifier que ceux-ci ne génèrent pas ni n'aggravent des inégalités de sexe.

- En raison des multiples délégations de service public de la Région pour les modes de transports collectifs, les autres actions sont souvent à l'initiative des délégataires, comme la campagne de communication anti-harcèlement réalisée par la SNCF à bord des TER BreizhGo en 2023.

Il convient de s'assurer d'encourager et multiplier ses initiatives, et surtout d'en recueillir et évaluer les effets auprès des délégataires ou de la centrale d'appels BreizhGo pour s'assurer de l'efficacité de l'action régionale en matière de lutte contre les violences et de promotion de l'égalité.



## Résultats



Il reste à interroger SNCF et les transporteurs sur les résultats de la campagne en matière d'appel du numéro d'urgence, et même recueillir les données d'appels tout au long de l'année et caractériser les signalements.

Après la Marche des femmes organisée en 2020 à Quimper et l'établissement de préconisations, il reste difficile de connaître leur effectivité et leur efficacité ; quels retours des femmes sur les travaux réalisés ? Se sentent-elles davantage en sécurité en gare ? Le cahier des charges les a-t-il vraiment prises en compte ? A ce jour, aucune enquête n'a été conduite.

En 2023, la Région a engagé des travaux au niveau de la direction des transports et des mobilités pour mieux piloter les données de mobilité recueillies dans toutes ses missions et favoriser la production de données sexuées sur l'usage des différents modes, les bénéficiaires des différents services et tarifications proposés par la Région.



## Zoom

### La promotion de l'égalité à travers le Plan régional vélo 2023 - 2028

La rédaction de la première étape du Plan Vélo 2023 - 2028 a été l'occasion de rappeler l'attention que la Région porte à la question de l'égalité en matière de mobilité à vélo :

## ► Article 6. Encourager toutes les bretonnes et les bretons à tous les usages du vélo

- Action 6.1 : Communiquer sur ce qui est fait pour donner envie, inciter à la pratique et au report modal

« Une attention particulière sera portée aux questions de genre, on sait par exemple qu'en France, tout âge confondu, les hommes se déplacent presque trois fois plus en vélo que les femmes ».

- Action 6.2 : Promouvoir l'égalité des droits femmes-hommes

« La mobilité concourt à l'émancipation et à 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 (...) Dès que le trajet a plusieurs buts, utiliser le vélo semble plus complexe. Les enfants sont cités par 23% des usagères comme étant un frein (...) Les mesures spécifiques à prendre peuvent être variées : sensibilisation ciblée pour l'apprentissage du vélo ou la remise en selle, atelier de formation à l'entretien et la réparation... Les actions de la Région sur ce thème seront à coordonner avec les actions portées par les partenaires (Etat, EPCI, associations) :

- Se doter d'indicateurs sexués de la pratique du vélo,
- Intégrer pleinement ces questions aux PDES décrits au chapitre « Lycée »,
- Etudier des actions spécifiques à mettre en place,
- Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes les partenaires concernés. »

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- Le « Plan régional vélo 2023 - 2028 : Première étape » adopté en décembre 2023.
- Engagements du Chantier Egalité fh du SPASER déclinés au périmètre de la compétence régionale des Mobilités et des transports.
- Intégration systématique de production d'analyses sexuées dans le traitement des données de mobilité.
- Intégration de l'égalité f-h dans les statuts du Syndicat Mixte SRU Bretagne Mobilités.



### Objectifs

#### Axe 1 : Métiers de la conduite

- Accompagner des démarches coordonnées et partenariales avec les collectivités, les opérateurs, l'ensemble des acteurs concernés pour favoriser la promotion de l'égalité f-h, la mixité professionnelle et le recrutement de femmes conductrices de car ;
- Participer à lever les freins au recrutement de femmes dans les métiers du transport de voyageurs.

#### Axe 2 : Pratiques de mobilité

- Repérer des initiatives prises sur le territoire qui contribuent à réduire les inégalités de sexe dans les modes de déplacements et faciliter la mobilité des femmes ;
- Poursuivre l'articulation avec les objectifs inscrits au titre des compétences de la *Formation continue* (aide au permis) et *Lutte contre la misère et la précarité* et la mutualisation des

données sexuées, des infos issues des actions accompagnées par la Région afin d'alimenter la politique régionale de la mobilité et des Transports dans ses objectifs de réduction des inégalités sociales, de sexe et territoriales ;

- Décliner les engagements « Egalité fh » du Plan régional Vélo 2023-2028 ;
- Intégrer des indicateurs dans la plateforme mutualisée OuestGo pour produire de la donnée et adapter le cas échéant les campagnes de communication.

### **Axe 3 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

- Agir pour sensibiliser et prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sur le réseau train, car, bateau BreizhGo ;
- Agir pour sensibiliser et prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles en covoiturage avec OuestGo.

### **Axe 4 : Action transversale et commande publique**

- Se donner les moyens de conduire des enquêtes afin de bénéficier de constats plus fiables et plus objectifs avec établissements de questionnaires dirigés (Les femmes connaissent-elles les numéros d'urgence ? Les femmes bénéficient-elles autant que les hommes des tarifs BreizhGo solidaires ? Les femmes sont-elles à l'aise pour faire du vélo ? Les femmes conduisent-elles autant que les hommes en covoiturage ?) ;
- Sensibiliser les intercommunalités (autorités organisatrices de la mobilité locales) à la prise en compte de l'égalité fh dans les contrats de coopération (ateliers "savoir rouler à vélo", campagnes sur les transports et notamment les bus, conseil en mobilité ...) ;
- Promouvoir l'égalité fh dans les procédures de marchés, DSP, la commande publique ;
- Inscrire l'égalité f-h dans le cadre de la mise en place du Syndicat Mixte de type SRU Bretagne Mobilités, notamment s'il doit être l'occasion de construire un observatoire des mobilités.



## **Propositions**

### **Axe 1 :**

- Requête des données sexuées sur le métier de conduite du transport scolaire, interurbain et ferroviaire auprès des transporteurs ;
- Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le suivi des opérateurs de mobilité ;
- Accompagner les démarches des opérateurs et partenaires concernés pour favoriser le recrutement de femmes conductrices dans le transport scolaire, interurbain et ferroviaire ;
- Encourager la conduite d'enquêtes sur les infrastructures le long des trajets des conductrices (bus, car, etc.) et accompagner la production d'un plan pour améliorer ces dernières (toilettes, espaces sanitaires, etc.).

### **Axe 2 :**

- Collecter les données existantes chez les partenaires : les femmes sont-elles autant bénéficiaires des aides/dispositifs ? Les femmes sont-elles en confiance dans leur mobilité du quotidien ?
- Covoiturage : qui covoiture ? qui est covoituré-e ?
- Fréquentation Train : Nombre d'usagers et d'usagères (croiser indicateurs social et de sexe (tarifs sociaux, composition de la famille ?) Quelles bénéficiaires fh pour quels tarifs ?
- Intégrer la déclinaison des engagements Egalité fh de la 1<sup>ère</sup> étape du Plan vélo à l'étape 2 dont les objectifs, indicateurs et propositions concrètes sont en cours d'élaboration.

### **Axe 3 :**

- Gare de Quimper/Marche des femmes : combien de préconisations retenues /mises en œuvre/formulées ?
- Initier la rédaction d'une charte bretonne des comportements respectueux et de prévention des violences sexistes et sexuelles avec la SNCF et les transporteurs ;

- Sensibiliser les médiateur·rices du transport scolaire à l'égalité fh et à la lutte contre le sexisme et les VSS ;
- Initier des questionnaires sur le signalement des violences sexistes et sexuelles dans les transports ? avec la SNCF pour les TER ? avec les médiateur·rices pour le transport scolaire ? Bilan de la campagne anti-harcèlement ? connaissance du nombre d'appels au numéro dédié ?
- Mise en place d'outils d'alerte et/ou de signalement (bornes d'appel, numéro de téléphone, site internet, etc.).

#### Axe 4 :

- Se doter d'indicateurs d'impacts et d'objectifs chiffrés et définis dans le temps ;
- Contribuer à la formation des salarié·es du réseau BreizhGo à l'égalité fh ;
- Mise en place du SRU Bretagne Mobilités :
  - Sensibiliser les autorités organisatrices de la mobilité à l'intégration de la dimension genrée dans toutes les politiques de mobilité ;
  - Prévoir des indicateurs sexués dans le projet d'observatoire pour qualifier l'usage des cars et TER comme les nouveaux services de mobilité comme le vélo et le covoiturage et les actions d'animation et sensibilisation.



#### Indicateurs de suivi

En fonction de la date de la mise en place opérationnelle de l'observatoire, trois jalons temporels peuvent être visés pour la mise en place des indicateurs : 2025, 2027 et 2030.

#### Axe 1 :

- Index d'égalité f·h des transporteurs

#### Axe 2 :

- Intégration du facteur de genre dans les Plans de Mobilité Employeur ;
- Part des hommes et des femmes bénéficiaires du Forfait Mobilités Durables ;
- Nombre d'hommes et de femmes accompagné·es ou aidé·es financièrement dans le cadre des dispositifs régionaux et locaux (accès à la voiture, au permis...) ;
- Nombre d'hommes et de femmes formé·es lors des ateliers vélo ;
- Nombre de covoiturages réalisés par des hommes conducteurs ou des femmes conductrices ;
- Nombre d'hommes et de femmes enregistré·es sur les applications de mobilité ;

#### Axe 3 :

- Nombre d'appels/de signalements/d'interventions reçus f·h ;
- Nombre de temps de sensibilisation organisés ;
- Nombre de partenaires qui ont distribué le violentomètre ;

#### Axe 4 :

- Nombre de marchés ayant intégré l'égalité f·h / Nombre de marchés contractés par la Direction
- Nombre de prestataires sensibilisés à l'égalité f·h / nombre de prestataires
- Nombre d'EPCI produisant des données f·h

## 4.7 LE NAUTISME

---

Malgré l'insuffisance de données sexuées sur l'ensemble des secteurs du nautisme (industrie, ports de plaisance, évènementiel), l'engagement régional à promouvoir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques a déjà infusé favorablement les interventions régionales dans le domaine du « Nautisme ». En Bretagne, des entreprises, des associations et des organismes de formation commencent à s'emparer du sujet et mettent en œuvre des projets visant à réduire les inégalités de sexe et/ou à encourager la pratique des sports nautiques aux femmes ainsi que l'accès à l'emploi dans le domaine.



### Un faible taux de féminisation...

---

#### **...aux incidences sur la mixité des pratiques, des emplois, des gouvernances des associations ?**

Le faible nombre d'emplois occupés par des femmes dans les centres nautiques pourrait-il avoir un impact sur la pratique nautique des femmes ? Et donc sur l'attractivité touristique de la Bretagne ? En l'absence de données objectives, systématiques et couvrant l'ensemble des segments concernés, il reste difficile de répondre à ces questionnements.

Pourtant, les femmes pratiquent moins les activités nautiques que les hommes. Les raisons résident-elles dans le fait qu'elles ont moins de temps et de moyens pour pratiquer les activités nautiques ou que les conditions d'accueil à bord des bateaux, des pratiques d'apprentissage, des équipements (de formation, d'hébergement, internat, ...) ne soient pas adaptées ? Ou que les des conditions de travail ne prennent pas en compte leurs besoins ?



### Actions 2022-2023

---

La Région impose la prise en compte de critère égalité femmes - hommes dans l'aide "projet nautique intégré" en rendant éligibles l'achat de combinaisons taillées pour les femmes ou l'achat de matériel de tractage de bateaux pour diminuer la pénibilité du travail.

Depuis 2022, la Région :

- Demande aux associations sollicitant un accompagnement financier de mentionner un indicateur égalité fh dans les plans d'actions qu'elles présentent ;
- A inscrit l'orientation stratégique de voir « *L'égalité f/h améliorée dans les métiers des ports de plaisance* » dans le plan d'actions associé à la *Convention pluriannuelle d'objectifs de l'Association des Ports de Plaisance de Bretagne* ;
- A inscrit l'orientation stratégique de vouloir identifier le "*nombre d'entreprises ayant lancé une démarche RSE - marque employeur*" qui intègre entre autres thématiques l'égalité fh ;
- A prévu de réaliser une étude sur les freins à la pratique nautique féminine, inscrite dans le plan d'actions associé à la *Convention pluriannuelle d'objectifs de Nautisme en Bretagne*.

Soutiens aux actions de :

- L'association *Horizon Mixité* dans sa volonté de sensibiliser les femmes et les filles à l'élargissement des choix professionnels et/ou aux pratiques sportives, de promouvoir la mixité dans les secteurs de la voile, du nautisme et des activités maritimes et d'associer les hommes à cet enjeu de mixité ; de contribuer à proposer des parcours inspirants par la valorisation de professionnelles ou de sportives et enfin de sensibiliser les plus jeunes à l'égalité fh ; un financement complémentaire des politiques tourisme (filière nautique) et égalité femmes-hommes a pu être octroyé ;
- L'association *Fifty-Fifty* qui coordonne des programmes de reconstruction par la voile pour les femmes victimes de violence et organise depuis désormais trois ans la *Fifty-Fifty Sail*, régata

aux équipages à parité hommes/femmes. La valeur ajoutée de la pratique nautique pour favoriser l'inclusion des femmes reste néanmoins méconnue, peu expertisée. La Région, invitée aux tables-rondes, participe à chacune des éditions *Assises Nautisme et Mixité* organisée par l'association ; un financement complémentaire des politiques tourisme (filiale nautique) et égalité femmes-hommes a pu être octroyé en 2022 et 2023 ;

- *Nautisme en Bretagne* dans son objectif de proposer un module de leadership aux femmes en formation de direction de structure nautique (diplôme d'Etat de niveau VI) ; cette action a été accompagnée financièrement par la politique égalité fh.



## Réalisations

- Les 12 porteurs de "Projet Nautique Intégré » ont été sensibilisés à la prise en compte de la clientèle féminine et des salariées femmes dans leur projet de développement à 3 ans lors des séances de travail déployées par le service tourisme de la Région Bretagne ;
- La formation expérimentale proposée par *Nautisme en Bretagne* (NEB) via une structurée appelée « *les nouvelles oratrices* » aux femmes stagiaires en formation continue, visait à « renforcer la capacité au leadership pour une prise de parole impactante, pour pitcher son profil professionnel en vue d'un entretien d'embauche ». Devant la diminution de « 25% de femmes exerçant nos métiers à 20% entre 2015 et 2022 », NEB souhaitait agir : 16 femmes (5 en assistance technique des activités nautiques, 8 en Brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et de sport/mention nautisme et 3 en formation de direction de centre nautique et de chef-fe de projet) ont été concernées.



## Résultats

- Le bilan de la mise en place par *Nautisme en Bretagne* d'un module réservé aux femmes afin de les accompagner sur des fonctions de management et d'encadrement est contrasté : 50% des femmes ont été satisfaites, 50% insatisfaites. Parmi les raisons de l'insatisfaction, le suivi en non-mixité n'a pas été appréciée par toutes, d'autres l'ayant plébiscité ;
- Le centre nautique de Carnac, soutenu dans le cadre de l'aide « Projet Nautique Intégré », a mis en place un système de garde d'enfants le samedi matin pour permettre aux femmes de pratiquer une activité nautique ; 8 femmes en ont bénéficié ;
- En 2023, lors de la journée *Nautik Deiz*, parmi les stands, l'entreprise *SAILIZ* présentait des équipements de navigation dédiés aux femmes.

# PERSPECTIVES



## Engagements socles

- Adoption en décembre 2023 de la « *Feuille de route nautisme 2024-2030 - Cap sur une filière nautique, coordonnée, écologique et sociale* » (...) *plus sociale, car notre politique publique régionale entend participer à l'amélioration de la situation des personnes et territoires les plus fragiles (...) via la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (...)* ;
- ➔ Dans chacun des six enjeux, il convient de « *Construire une ambition commune aux 11 politiques régionales en matière de filière nautique (...) compatible avec les politiques régionales transversales dont l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (...)* ; et d'« *Améliorer le parcours des pratiquant-es (...) en passant (...) l'offre en non-mixité pour des femmes ou enfants victimes de violence et/ou en situation de « réparation » (cancer du sein, souffrances psychiques)* » ;
- ➔ « *Dans ce sens, la feuille de route nautisme ciblera les projets à impact sur la cohésion et l'inclusion sociales : (...) favoriser l'égalité professionnelle dans les démarches d'employeur nautique*

exemplaire, promouvoir l'accueil des jeunes femmes dans le secteur du nautisme, prévenir les discriminations et les violences dans le développement d'un nautisme facile etc. » ;

➔ « En matière de filière nautique, comme la feuille de route balaie 11 politiques régionales, il va de soi qu'une attention particulière devra être portée à l'accès des femmes et des hommes aux formations soutenues par la Région, aux pratiques nautiques, aux aménagements et infrastructures financées ou aux stéréotypes d'image dans les communications sur le nautisme en Bretagne. »



## Objectifs

- Articuler la politique régionale en faveur de la filière nautique avec la politique en faveur de l'égalité f/h :
  - ➔ En matière d'orientation professionnelle, soutenir tout projet permettant de faciliter l'accès aux stages de découverte et d'immersion dans la filière et la prise en compte de l'égalité f/h ;
  - ➔ Au titre du recrutement et de la fidélisation des salarié-es : soutenir les démarches des structures concernant leur responsabilité sociétale et environnementale (ou équivalent) pour des emplois de qualité, favorisant l'égalité entre les f/h ;
  - ➔ Encourager des études prospectives : études filière, enquêtes, freins à l'égalité f/h ;
- Atteindre la parité dans les emplois, les formations et les pratiques nautiques, entre les hommes et les femmes.



## Propositions

Suite à un séminaire de la Direction du Tourisme et du Patrimoine (octobre 2021), il a été acté que deux mesures allaient être testées par les trois services qui composent cette Direction :

1. Intégration d'un paragraphe sur l'égalité dans les conventions pluriannuelles d'objectifs avec les associations partenaires :

« 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 CA, de l'équipe salariée, choix programmatiques, etc. Les données statistiques attestant de cette démarche seront particulièrement appréciées ».

2. Viser une plus grande mixité voire la parité dans le choix des intervenant-es pour les colloques, tables rondes et journées thématiques.

Pour aller plus loin dans la déclinaison de la politique d'égalité f/h dans le domaine du nautisme, il est proposé d'adresser la lettre du Président de la Région Bretagne avec le Violentomètre, en proposant à tous les partenaires et porteurs de projet de passer commande.



## Indicateurs de suivi

- Ratio f/h dans les formations de la filière nautique soutenues par la Région ;
- Nombre de projets soutenus dédiés ou comportant un objectif d'égalité fh dans le nautisme ;
- Nombre de démarches des structures nautiques qui comportent un axe égalité f/h ;
- Nombre d'études prospectives de la filière comprenant la dimension égalité f/h ;
- Nombre d'acteurs du nautisme membres du CpeG ;
- Nombre de commandes de Violentomètres.

2024 - 2030 :

- Nombre de portraits de professionnel·les dont x % de femmes de la filière ;
- Nombre de salons qui via stands, tables-rondes, invité-es valorisent la promotion de l'égalité professionnelle, la pratique des femmes.

## 4.8 LE TOURISME

### Chiffres clés

Dans la branche du voyage, plus de 80% des effectifs sont des femmes et la part des salariées monte à 86% dans les métiers spécifiques de tourisme.

En 2023, 15 femmes et 29 hommes siègent au Conseil d'administration de Tourisme en Bretagne.

En France, l'absence de données sexuées homogènes, fiables et systématisées ne contribue pas à avoir une vision objective ni exhaustive des inégalités de sexe en ce qui concerne l'activité touristique. La faible appréhension de l'égalité femmes-hommes et/ou le manque de (re)connaissance des inégalités de sexe peut expliciter qu'il y ait peu d'études nationales, peu d'enquêtes statistiques et/ou de travaux scientifiques sur lesquels les politiques publiques concernées pourraient s'appuyer pour décliner des orientations et actions concrètes. La diversité et la spécificité des activités, la variété et l'ampleur des problématiques voire leurs combinaisons, la multiplicité des partenaires qu'il conviendrait de sensibiliser...concourent pour partie à ne disposer que de peu de recommandations voire de très faible mobilisation des instances et acteurs concernés. Pour autant, les inégalités de sexe constatées dans d'autres domaines d'activité n'épargnent pas ce secteur.

Ainsi, là comme ailleurs, inégalités salariales et faible mixité notamment dans les emplois de direction et de direction générale sont constatées<sup>37</sup> : « Dans la branche, les écarts de salaires entre hommes et femmes sont de l'ordre de 5%. Ils grimpent à 16% chez les cadres. Le secteur des hôtels, cafés et restaurants (HCR) affiche une légère majorité d'hommes : 53 %, pour 47% de femmes selon les données du Fonds national d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière (Fafih) ».



En France, des réseaux existent, ainsi l'association [Femmes du Tourisme](#) qui « rassemble des femmes de métier engagées dans tous les secteurs du tourisme, publics et privés. Par leur talent, leur solidarité et leur sensibilité, les membres de l'association soutiennent et accompagnent les femmes de notre industrie face aux nouveaux enjeux économiques,

écologiques et technologiques. Notre association met en lumière les savoir être, les savoir-faire et toutes les valeurs partagées par les femmes du secteur du tourisme. Cette dynamique de réseau permet de partager, d'encourager et de donner de la visibilité aux carrières des femmes de notre industrie ».



### Des femmes majoritaires dans les emplois...

#### ...mais peu visibles

En Bretagne, la note de l'index *Égalité professionnelle 2023 des entreprises de « l'hébergement-restauration »* s'élève en moyenne à 92/100. Cette note qui place le secteur dans le peloton de tête du classement des entreprises à plus de 90/100 va de pair avec le constat que les trois quarts des salariés concernés en Bretagne ont des salaires inférieurs à 2 000€ (contre deux tiers au niveau national). Le secteur est aussi en tête pour sa faible part d'index non calculables (4% seulement) dû notamment à la petite taille des entreprises ; « dans le commerce, autre secteur bien noté selon l'Index, 60% des salariés sont concernés par ces « bas salaires » (contre 50% au niveau national) ».

« Bien que les femmes représentent 2/3 de la main d'œuvre dans ce secteur, elles sont surreprésentées dans les postes précaires, souvent informels et encore peu d'entre elles atteignent les postes à responsabilité. Plusieurs études sur les inégalités femmes/hommes dans le secteur du tourisme pointent aussi du doigt la stéréotypisation forte des emplois, les femmes étant plus généralement cataloguées à des postes d'accueil, de nettoyage quand les hommes accèdent plus facilement à des postes de guides, de manager d'hôtel ou de restaurant ou encore de technicien.

Pourtant, le tourisme peut être un formidable vecteur d'autonomisation, grâce notamment à l'entrepreneuriat féminin, deux fois plus dynamique que dans d'autres secteurs » peut-on lire dans le « Rapport mondial sur la situation des femmes dans le tourisme » déjà cité (2019).

La faible féminisation des conseils d'administration des associations touristiques, nautiques ou patrimoniales qu'accompagne la Région, la gestion majoritairement exercée par des hommes des entreprises touristiques aidées par la Région, la majorité d'hommes "experts" invités aux événements organisés dans ces secteurs ou encore la faible prise en compte des questions d'égalité fh dans les actions des associations participent d'un constat que la Région cherche à faire évoluer.

## Actions 2022 - 2023

En octobre 2021, suite à un séminaire de direction, il a été proposé que deux mesures allaient être testées par les trois services :

➔ Intégration d'un paragraphe sur l'égalité dans les conventions pluriannuelles d'objectifs avec les associations partenaires ;

« 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 CA, de l'équipe salariée, choix programmatiques, etc. Les données statistiques attestant de cette démarche seront particulièrement appréciées ».

➔ Recherche d'une plus grande mixité voire de la parité dans le choix des intervenant·es pour les colloques, tables rondes et journées thématiques (exdes Rencontres du tourisme de Bretagne : progression de la représentation des femmes intervenantes chaque nouvelle édition).

## PERSPECTIVES



### Engagements socles



tourisme.

• L'Organisation mondiale du Tourisme (OMT) affiche sa volonté de contribuer à la réalisation des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier des engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au titre de l'objectif 5 des ODD ;

➔ Les « Lignes directrices à l'usage des acteurs publics du tourisme pour la prise en compte de la dimension de genre » proposés depuis 2022 par les Nations-Unies, [UN Tourism](#) offrent des outils pour aider les institutions nationales, régionales, locales et autres chargées du tourisme à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes à la planification, à la programmation et à l'action des pouvoirs publics dans le

## Tourisme et autonomisation des femmes

Le tourisme a un rôle crucial à jouer pour atteindre les objectifs qui sont au cœur du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier les engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au titre de l'objectif 5 des objectifs de développement durable.

En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies pour le tourisme, l'OMT cherche résolument à accroître les retombées positives du développement du tourisme dans la vie des femmes, contribuant de la sorte à la réalisation de l'objectif 5 des objectifs de développement durable « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Depuis 2007, l'OMT, par l'intermédiaire de son département Éthique, culture et responsabilité sociale et en partenariat avec ONU-Femmes et toute une gamme de partenaires extérieurs à travers le monde, s'emploie à mettre au premier plan, dans le secteur du tourisme, les questions relatives aux femmes, à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et à encourager les États membres à prendre en compte la dimension du genre dans leurs politiques du tourisme respectives.

Le savez-vous ?

- Dans la plupart des régions du monde, les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre touristique
- Les femmes ont tendance à être plus fortement concernées dans les emplois touristiques les moins bien rémunérés et les moins valorisés
- Les femmes accomplissent une part considérable de travail non rémunéré dans les entreprises touristiques familiales

➔ Le rapport précise « Il est largement démontré que les entreprises privées qui agissent pour l'égalité des sexes en retirent des avantages. Dans le secteur du tourisme, ces avantages sont encore amplifiés par le fait que les femmes représentent une part importante de la main-d'œuvre. [La « Stratégie de prise en compte de la dimension de genre pour les entreprises touristiques »](#) offre des outils pour aider les entreprises touristiques privées, de tous types et de toutes tailles, à mettre en place des stratégies et des programmes efficaces et cohérents à l'appui de l'égalité des sexes dans l'ensemble de leur activité.



## Objectifs

### 2 Favoriser l'égalité des genres grâce au tourisme équitable et solidaire

Sur la base des principales conclusions et recommandations du [Rapport mondial sur les femmes](#)

[dans le tourisme, deuxième édition \(ONU\)](#), un plan d'actions a été élaboré et « propose des mesures concrètes pour aider les acteurs publics et privés à accroître le potentiel du tourisme en matière d'autonomisation des femmes. Les responsables politiques, entreprises, pouvoirs publics nationaux et locaux, coopératives, organisations internationales et ONG intervenant dans le secteur du tourisme sont invités à adopter et à mettre en œuvre le Plan d'action au sein de leur organisation ». En Région, ce plan d'actions pourrait être valorisé auprès des entreprises touristiques.

Ainsi sur le Portail du Tourisme équitable et solidaire, on peut lire « *Le développement d'un tourisme équitable et solidaire est aujourd'hui une alternative pérenne pour promouvoir l'égalité des genres. Inclusifs et durables par essence, la réussite de nombreux projets construits avec ou par des femmes prouvent que le tourisme équitable et solidaire est un véritable vecteur d'égalité et de développement pour tous* ».



## Propositions

### Objectif 1 :

Etudier la corrélation entre la gestion des entreprises par des femmes et la qualité de l'offre.

- Initier un examen des femmes cheffes d'entreprises dans le tourisme accompagnées par la Région au titre des compétences « Développement économique » et « Développement touristique » afin de disposer de données objectives sur un présupposé tenace relatif à l'entrepreneuriat des femmes dans le tourisme, et de vérifier qu'il n'existe aucun biais dans la communication dédiée ;

### Objectif 2 :

Renforcer la montée en compétences des agent·es et des élu·es sur l'intégration de l'égalité fh dans les politiques publiques.

### Objectif 3 :

Sensibiliser les partenaires à l'égalité fh :

- Adresser la lettre du Président de la Région Bretagne proposant à tous les partenaires et porteurs de projet de passer commande du violentomètre.



## Indicateurs de suivi

- Nombre de projets soutenus dédiés à l'égalité fh dans le tourisme ;
- Nombre d'acteurs du tourisme membres du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne ;
- Nombre fh dans les événements « touristiques » organisés par la Région parmi les invité·es des tables-rondes, etc. ;
- Nombre de commandes de violentomètres.

## 4.9 LE PATRIMOINE

### Chiffres clés

8 animations « Matrimoine » ont été dénombrées à l'occasion des *Journées Européennes du Patrimoine 2023* en Bretagne.

Les « *Journées européennes du Patrimoine* » (JEP) sont aussi l'occasion de (re)donner aux femmes leur place dans un héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

Si le mot « matrimoine » remonte au Moyen-Âge, il s'est peu à peu effacé des dictionnaires, jusqu'à sa réhabilitation au XXI<sup>e</sup> siècle. La Région Bretagne propose chaque année une thématique « matrimoine » pour la programmation des 50 « coups de cœur » des Journées du patrimoine.



### Le matrimoine reste peu identifié par les publics

*et peu de données sexuées viennent alimenter l'objectivation d'inégalités de sexe*

Les expertes existent. Elles sont 7128 ici.

Patrimoine Conservation et préservation du patrimoine culturel et naturel

4 expertes

Patrimoine 31 expertes

Conservation et préservation du patrimoine culturel et naturel 0 expertes

À ce jour, en Bretagne, il n'existe pas de constat qui permettrait d'identifier d'éventuelles inégalités de sexe dans les associations patrimoniales en Bretagne.

Si on note un certain déficit d'intervenantes pour certains événements sur le patrimoine, il est désormais possible de trouver des contacts thématiques sur un site national [Les expertes](#).



### Actions 2022 - 2023

#### Présentez-nous votre projet pour les JEP 2023

Pour la 40<sup>ème</sup> édition des Journées Européennes du Patrimoine le « patrimoine vivant » est à l'honneur à l'échelle nationale. La Région Bretagne choisit de se démarquer de cette thématique et propose, une fois encore, un choix de 5 thèmes soulignant la diversité du patrimoine breton.

Indiquez-nous la thématique à laquelle vous souhaitez rattacher votre proposition d'action dans le rédactionnel du supplément Ouest-France et le portail [patrimoine.bretagne.bzh](#) (vous pouvez cocher plusieurs cases et nous sélectionnerons celle qui nous semble la plus adaptée à la communication régionale).

Le matrimoine : étymologiquement, le patrimoine et ce qui est transmis par nos pères. Les Journées du Patrimoine sont aussi l'opportunité de donner à voir la place et le rôle des femmes dans l'histoire, l'architecture, la transmission...ou l'action patrimoniale.

« matrimoine » pour la sélection des 50 coups de cœur permet à la fois de mettre en lumière des actrices d'aujourd'hui et de donner à lire la place des femmes dans l'histoire et la vie du territoire : ouvrières ou pionnières, écrivaines ou militantes, anonymes ou figures emblématiques... Les éclairages portés viennent appuyer le champ des possibles !

- Les structures associatives qui déposent une demande de subvention doivent remplir désormais des données sexuées sur le nombre de salarié·es au sein de la structure.



#### Réalisation

La visibilité de la thématique a permis de sélectionner 8 animations "matrimoine" à l'occasion des Journées européennes du patrimoine 2023. En ligne sur les portails [bretagne.bzh](#) et [patrimoine.bretagne.bzh](#), cette programmation a été communiquée sur une double page « *Matrimoine, hommage à l'héritage des femmes* » (cf.ci-dessus) du supplément Ouest-France tiré à 172 000 exemplaires et distribué dans toute la Bretagne.

## Matrimoine, hommage à l'héritage des femmes

Patrimoine et matrimoine constituent notre héritage culturel, mixte et égalitaire. Les Journées européennes sont l'occasion de valoriser l'héritage culturel des femmes et de faire connaître leur histoire.



Ce sont souvent des femmes qui occupent la fonction d'éclusières, parce qu'elles leur permettent de rester le plus près de la maison pour les tâches domestiques.

Contrairement aux idées reçues, le terme de « matrimoine » n'est pas un néologisme. Employé dès le Moyen-Âge, il désigne les biens hérités de la mère tandis que le patrimoine désigne ceux hérités du père. Utilisé aujourd'hui, le terme matrimoine répond à la volonté de faire connaître l'existence et le rôle qu'ont exercé les femmes dans l'histoire. Révaloriser leur héritage, que le terme « patrimoine » a eu tendance à invisibiliser pendant des années : une ambition portée par la Région Bretagne,

contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Car elles sont nombreuses, à être architectes, sculptrices, peintres, compositrices, écrivaines, poétesses, dramaturges, chorégraphes, réalisatrices mais aussi des anonymes de l'histoire, celles que l'on ne voit pas et qui pourtant ont laissé un héritage. Toutes ces femmes ont joué un rôle prépondérant dans l'histoire, la vie quotidienne, la vie économique des villes et villages ou dans l'action patrimoniale. Elles ont toujours existé mais ont été oubliées à ce devoir de mémoire, de valoriser l'héritage qu'elles nous ont laissé, parfois dans une totale indifférence. Aujourd'hui, avec ces journées et la restauration du terme de matrimoine aux côtés de celui du patrimoine, les acteurs publics participent à faire découvrir partout en Bretagne les histoires de ces femmes, l'expertise de leurs savoir-faire. C'est le travail qui mène, entre autres, la Maison du canal à Hédé-Bazouges en Ile-et-Vilaine, propriété de la Région Bretagne. « Le canal d'Ile-et-Vilaine a été ouvert à la circulation en 1932. Le travail d'éclusage était alors réservé aux hommes, retrace Youna Lebrun, médiatrice culturelle. Mais on va le confier aux femmes, pour continuer à faire fonctionner le canal durant la guerre. Elles l'exerceront jusque dans les années 1970, se transmettant leur savoir-faire de mère en fille. » On retrouve leurs témoignages durant les Journées européennes du patrimoine, agrémentées d'histoires liées au fonctionnement du canal, à la vie des éclusières au quotidien, au rôle qu'elles ont joué dans l'économie de la navigation fluviale. HF Bretagne, association féministe, milite pour l'égalité réelle entre les genres, dans les domaines des arts et de la culture en Bretagne. « Reconstruire notre matrimoine culturel consiste à redonner une visibilité aux œuvres oubliées des femmes du passé, les intégrer à notre héritage global, pour leur donner la place qu'elles auraient dû avoir si l'histoire ne s'était pas écrite au masculin. »



## Résultats

La Maison du canal à Hédé-Bazouges en Ile-et-Vilaine, propriété de la Région Bretagne a par exemple présenté les témoignages d'éclusières permettant de comprendre leur vie au quotidien, le rôle qu'elles ont joué dans l'économie de la navigation fluviale.

### Six rendez-vous autour du matrimoine

**1** Une histoire de femmes, à Matignon (22)

L'association Les Amis du Passé en pays de Matignon rend hommage aux femmes du terroir : « Elles étaient harassées de travail, raconte la présidente Anne-Marie Marsaudon, non rémunérées, sans droits, avec beaucoup de devoirs. En plus de la ferme, il y avait les enfants, le potager, la basse-cour, la tenue du foyer... » Exposition photos, témoignages et matériel du quotidien.

**2** Lavoirs et fontaines, à Camaret-sur-Mer (29)

Évoir an Dour, association pour la sauvegarde du patrimoine vernaculaire de Camaret-sur-Mer, invite à une balade pour raconter l'histoire du linge, depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle jusque dans les années 1960. « La balade part de la chapelle Saint-Julien, en direction du petit ruisseau où les femmes lavaient le linge, puis on découvre le grand lavoir et la Fontaine des jumeaux à Kerguétien », confie le président Yves Le Mest.

**3** Mézières-sur-Couesnon (35), une commune reconstruite

Revivre l'ambiance d'une commune au siècle dernier, c'est possible ! L'association Mémoire de Mézières se mobilise pour faire revivre les activités rurales et la répartition des tâches. Au programme des deux jours, des visites guidées et des expositions de matériels anciens, et d'outils permettent de découvrir de vieux métiers.

**4** La chapelle des Carmélites de Ploërmel (56)

L'ancien couvent des Carmélites, incendié en 2006, ouvre ses portes au public. « Il a fallu attendre dix-sept ans pour que la chapelle retrouve sa splendeur, rappelle Bernard Oger, conseiller municipal. Nous inaugurons aussi le sentier de randonnée de Ploërmel, ville du caté et ses douze stations dans le centre historique. Dimanche, balade à la découverte des huit chapelles de la commune, animations diverses. »

**5** Crépière à Plouaret (22), un métier d'avenir ?

Les crépières auraient-elles disparu ? « Elles sont de moins en moins nombreuses durant les fêtes, constate la maire, Annie Braas-Denis. À l'occasion de l'Échappée gourmande de Luzel, nous proposons des ateliers d'apprentissage pour que ce savoir-faire traditionnel ne disparaisse pas. » Il est à apprécier le dimanche lors du marché d'artisanat d'art et de bouche. Visite du bourg et spectacle sont aussi au menu.

**6** Notre-Dame des Marais, à Fougères (35)

Pendant des siècles, l'église Saint-Sulpice, située dans le quartier médiéval de Fougères, a été dédiée au culte de Notre-Dame des Marais : « La Vierge a été couronnée par une bulle pontificale en 1923, explique Salomé Fortineau, médiatrice culturelle. Très peu de Vierges en Bretagne l'ont été. » Une visite est proposée pour découvrir l'histoire de l'église, des vitraux et admirer la statue de la Vierge, après plus d'un an de restauration.

De mieux en mieux identifiée, la thématique mobilise des candidatures plus nombreuses et plus qualitatives. La part de « l'héritage des femmes » est désormais plus identifiée, plus connue et mieux prise en compte.



## Zoom

### MATRIMOINE [S]

Pour ouvrir le week-end des Journées européennes du patrimoine - consacrées en 2023 au patrimoine vivant - Bretagne Culture Diversité, en partenariat avec HF Bretagne, organisait le vendredi 15 septembre la journée d'étude « Matrimoine[s] ? ».



Celle-ci était intégrée à la programmation « *Causons patrimoine* » portée par la Région Bretagne en accompagnement des JEP 2023.

« *S'interroger sur le matrimoine c'est aussi une manière de renouveler le regard que l'on porte sur le patrimoine en tant que grand récit. Issue de revendications sociales, cette notion constituerait une nouvelle catégorie patrimoniale interrogeable au regard des réflexions actuelles sur les patrimoines minoritaires, à une époque où tous les patrimoines n'ont pas le même statut social et la même reconnaissance. Le matrimoine reste donc une source d'interrogations, de discussions - voire de dissensus - dont il convient de débattre collectivement. Cette journée d'étude proposait ainsi un espace d'échange pour nourrir et renouveler notre regard sur les patrimoines.* »



## Engagements socles

---

S'il n'y a pas de document stratégique officialisant un engagement dédié à l'égalité femmes-hommes au titre de la compétence Patrimoine, cet objectif intègre de façon transversale les actions.



## Objectifs

---

- Améliorer la collecte de données même si celle-ci se limite à ce stade aux structures qui demandent un soutien régional et sensibiliser les structures à l'égalité fh ;
- Permettre aux associations patrimoniales, partenaires de la Région Bretagne, de traduire la priorité régionale en la matière dans leur gouvernance et projets.



## Propositions

---

- Réaliser une étude sur l'évolution du ratio femmes-hommes dans la gouvernance des associations sur 2024, 2025, 2026 ;
- Proposer des ressources et temps de sensibilisation sur l'égalité fh aux associations ;
- Adresser la lettre du Président de la Région Bretagne avec le violentomètre proposant à tous les partenaires et porteurs de projet de passer commande.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre d'animations proposées sur la thématique "matrimoine" à l'occasion des Journées européennes du patrimoine / Nombre de projets d'animations retenues ;
- Nombre d'acteurs dans les associations qui déposent une demande d'aide ;
- Nombre d'acteurs du patrimoine membres du *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) ;
- Nombre de commandes de violentomètres.

## **5 - RAYONNEMENT ET VITALITE**

## 5.1 LE SPORT

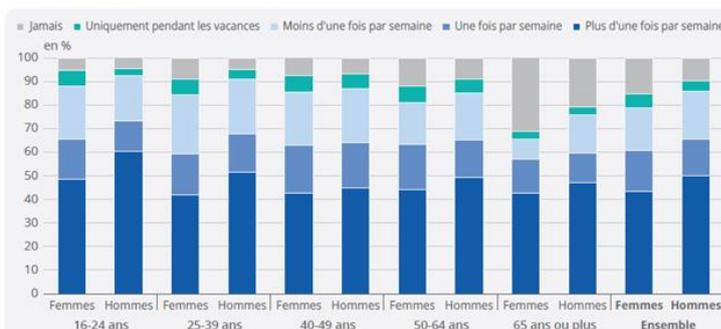
### Chiffres clés

38% de licences en Bretagne sont délivrées à des femmes en 2023.

Les femmes accèdent moins à la pratique physique et sportive : 58% des femmes pratiquent régulièrement contre 62% des hommes. De plus, elles se licencient moins dans les clubs. En 2023, parmi les 996 058 licenciés dans l'une des 80 ligues régionales de Bretagne, on dénombrait 38% de femmes et 62% d'hommes. Côté encadrement sportif, seules 23,5% sont des femmes.

Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer de tels écarts : certaines femmes ne trouvent pas d'offres qui répondent à leurs aspirations (pratiques parfois trop axées sur la compétition, horaires d'entraînements inadaptés à

### ► 2. Fréquence des activités physiques et sportives au cours des douze derniers mois selon le sexe et l'âge en 2020



**Note :** les personnes ont été enquêtées de janvier à juillet 2020. Pour celles enquêtées pendant et après le confinement du printemps 2020, il a été demandé d'estimer leur pratique en dehors de la situation exceptionnelle de confinement. Les personnes pratiquant toutes leurs activités physiques exclusivement à des fins utilitaires (pour se déplacer et non pour faire de l'exercice) ne sont pas considérées comme ayant eu des loisirs sportifs. La fréquence des pratiques intègre en revanche l'ensemble des pratiques, utilitaires ou de loisir sportif.

**Lecture :** en 2020, 95 % des femmes de 16 à 24 ans ont pratiqué au moins une activité physique ou sportive au cours des douze derniers mois (hors périodes de confinement liées à la crise sanitaire), 7 % uniquement pendant les vacances.

**Champ :** France, personnes âgées de 16 ans ou plus.

**Source :** MENJS-Injep, enquête nationale sur les pratiques physiques et sportives 2020.

l'articulation des temps, surcoûts liés à la garde d'enfants, etc.). Par ailleurs, les règlements des fédérations sportives peuvent être pénalisants pour les femmes (cf. changement physiologique, maternité parfois incompatible, tabou des menstruations). La féminisation des instances dirigeantes reste aussi un enjeu important. Sur le plan sociétal, certaines femmes n'ont pas le temps d'avoir une pratique sportive (leur charge professionnelle et/ou familiale ne leur laisse pas le temps) tandis qu'une partie des bretonnes n'ont pas les moyens d'avoir une activité physique ou sportive (le coût d'achat des équipements, d'une licence ou

d'un abonnement dans une structure privée sont rédhibitoires). Par ailleurs, le parc d'équipements sportifs en Bretagne est vieillissant et vétuste (41% des équipements ont été construits il y a plus de 35 ans) et n'incitent pas à une pratique mixte (vestiaires et douches peu fréquemment séparés par exemple), d'autant que les équipements en accès libre sont très souvent accaparés par les hommes (city stade, workout, pumptrack, etc.).

Enfin, la crainte de violences sexistes et sexuelles peut empêcher la pratique sportive en club. Le risque est désormais davantage admis et dénoncé : 1 sportif·ve sur <sup>37</sup> subirait des violences sexistes ou sexuelles avant ses 18 ans et 6 femmes sur 10 se sont déjà senties harcelées par des hommes à la salle de sport<sup>39</sup>- cela provoque indubitablement une certaine retenue pour la pratique en club.



## Des pratiques différenciées qui masquent des inégalités

### Un accès inégal, des freins combinés...

Licenciés 2023 : ligues les plus masculines, les plus féminines et les plus paritaires

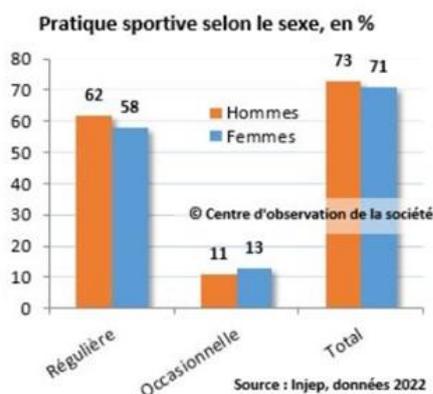
Ligue régionale	% Femmes	% Hommes
TWIRLING BATON	100%	0%
SPORTS DE GLACE	100%	0%
EQUITATION	72%	28%
BALL TRAP	0%	100%
MOTOCYCLISME	5%	95%
USEP	51%	49%
SPORT EN MILIEU RURAL	52%	48%

L'inégale répartition des choix des activités sportives des femmes et des hommes (*ci-contre, Insee Bretagne - Mars 2023*), l'inadaptation des infrastructures ou l'indisponibilité des équipements, l'inégale mise en valeur des sports pratiqués par les femmes, l'inégale répartition des moyens..., les réalités et biais qui viennent faire obstacles à la pratique des activités physiques et sportives

des femmes sont nombreux, croisés et parfois cumulatifs. Les lever nécessite des actions déterminées à chaque niveau, conjuguées entre elles et d'ampleur nationale.

<sup>38</sup> L'Entraîneur et l'enfant - Les abus sexuels dans le sport Pierre-Emmanuel Luneau-Daurignac (2021)

<sup>39</sup> (Hughes, L., « The Gym-timidation Report : Exploring gender experiences in the gym », Origym, 2021.)



La multiplicité des freins suppose une diversité de moyens et de leviers sur lesquels agir : la parité des instances, la conditionnalité des aides dans certaines instances ministérielles assujettie à la proactivité d'initiatives dédiées et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à l'égalité répartition des subventions publiques, l'obligation de se former à l'égalité fh, etc. À l'appui de ces mesures proactives, la politique sportive régionale cherche à être plus efficace avec les partenaires concernés.



## Actions 2022 - 2023

- C'est dans l'écosystème breton que la politique régionale interagit : ainsi, tout au long de la démarche de coélaboration du Projet sportif territorial (PST) de Bretagne (2023-2026), la vigilance à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes a été rappelée et inscrite en transversalité dans les différents groupes de travail ; du diagnostic validé lors de la Conférence régionale du sport en 2022 à l'élaboration du projet sportif territorial construit autour de 17 engagements, « *parce que l'égalité femmes hommes se joue aussi sur le terrain sportif, le PST doit être un levier pour construire des pratiques qui veillent à l'égalité d'accès et à la promotion des femmes dans le sport* ». La Région veillera avec l'ensemble des partenaires de la nouvelle gouvernance à ce que le maximum d'engagements affirmés et actions préconisées soient rendus effectifs d'ici 2026.
- Mais en parallèle de cette démarche partenariale et collaborative sur l'ensemble du territoire breton, la politique sportive régionale doit participer avec d'autres compétences particulièrement contributives à la réduction de l'inégalité de l'accès à la pratique physique et sportive : l'aménagement du territoire (avec le dispositif *Bien vivre partout en Bretagne* et la politique de la Ville), les lycées (avec la construction d'équipements sportifs et l'ouverture d'internats pour élèves sportifs en double projet notamment), le tourisme (avec la rénovation de bases nautiques et le nautisme), la formation continue (avec le dispositif *Qualif Emploi* et les aides individuelles).
- Enfin, l'aide aux projets, en complémentarité avec la politique régionale exclusivement dédiée à la réduction/suppression des inégalités de sexe, fournit également l'occasion d'accompagner des projets sur le territoire concourant à diffuser l'égalité fh dans le monde sportif sur le territoire.



Les Sports s'emm'Elles édition 2022



## Réalisation

- Suivi depuis 2015<sup>40</sup> des données sexuées issues de dispositifs de la politique sportive : les déplacements/les manifestations sportives/les clubs dont les centres de formation sont labélisés par la Région/les clubs VAE et le suivi des bourses individuelles aux sportifs et sportives de haut niveau de la catégorie « relèves ».
- Mise en œuvre de dispositifs qui peuvent entraîner des financements favorables à l'égalité femmes-hommes dans le sport ou utilisant le sport comme outil d'insertion pour des femmes en difficultés économiques et/ou sociales :
- Dispositif « Soutien au développement des actions des ligues et des comités » : 8 ligues régionales ont mené des actions en faveur de l'égalité fh dans les disciplines relevant de leur Fédération ;
- Dispositif RSO en faveur des clubs de haut niveau labélisés par la Région : soutien à des actions d'insertion de femmes victimes de violences comme celles que déploie le *Brest Bretagne Handball* en partenariat avec le *Centre d'Information et Droits des Femmes et des Familles* du Finistère.

➔ L'examen de l'évolution sexuée de ces dispositifs témoigne de la faible distorsion des aides entre les sexes. Après avoir constaté la faible possibilité pour la Région d'agir, il a été décidé de cesser le relevé pour définir de nouveaux indicateurs relatifs aux nouvelles propositions.

- Actions financées par d'autres programmes budgétaires en lien avec le sport :
  - Dispositif « *MégalitE* » (sensibilisation des organismes de formation à l'égalité fh) a permis de réduire des disparités dans certaines formations, dont celles liées au sport (IBSA Formation) ;
  - Dispositif « *Collectiv'Egalité* » a permis d'accompagner des intercommunalités dans l'établissement d'un diagnostic sexué des bénéficiaires de leurs dispositifs et la définition d'actions correctrices : 8 EPCI ont participé à cette démarche dont certains ont choisi leur compétence « sport » comme terrain d'expérimentation.
- Enfin, nombre d'initiatives ayant pour objet de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes filles et/ou des femmes par le sport sont soutenues au niveau régional ; la Région a également fait le choix de se procurer des ressources thématiques dédiées afin de sensibiliser à l'égalité fh certains de nos partenaires, dont sportifs.



## Résultats

### Sport

**Action 12** : mettre en place des **formations** et sensibilisations. *Échéance 2023.*

- à destination des entraîneur.e.s, pour lutter contre les **violences sexistes et sexuelles**.
- à destination des éducateur.trices et des dirigeant.e.s sportifs sur les raisons d'abandon du sport chez les adolescentes. Objectif : prendre en compte ces difficultés.

**Action 13** : **collaborer plus activement avec les associations sportives**. *Échéance : fin de mandat.*

- mutualisation des données sexuées.
- produire des données sexuées sur les entrées publiques pour les équipements communautaires. Volonté d'externaliser cette mission.
- travailler sur des critères EFH concernant les subventions accordées aux manifestations sportives. Travail en cours avec une chargée de mission pour pouvoir intégrer ces critères pour 2023. Exemple de critère : suivi de formation EFH, promotion des compétitions mixtes.
- valoriser les associations pour lesquelles réduire les inégalités femmes-hommes est un enjeu, via des bonifications de subventions.

prioritaires définies : produire des données sexuées, critériser l'attribution des aides sportives,

A l'issue de l'accompagnement Collectiv'Egalité proposé par la Région aux EPCI, Saint-Brieuc Armor Agglomération (SBAA) a choisi de promouvoir l'égalité fh dans le milieu sportif briochin au travers de 5 actions dédiées. Ci-contre, quelques-unes des actions

<sup>40</sup> Publiés dans le précédent RADD Egalité femmes-hommes

**Action 14** : mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans les compétitions sportives. *Échéance 2023.*

- systématiser deux podiums hommes et femmes pour toutes les compétitions sportives.
- remise des trophées au même moment, pour les femmes et pour les hommes.
- même montant et/ou cadeaux pour les récompenses aux sportifs et aux sportives (exemple : bouquet de fleurs pour les hommes et pour les femmes).
- recruter plus d'animatrices femmes pour animer les compétitions, que ces compétitions soient féminines ou/et masculines.
- modifier les critères de sélection des sportif.ve.s de haut niveau amateurs. Objectif : obtenir la parité dans la sélection des sportif.ve.s les plus méritant.e.s. Passer à 4 ou 6 sportif.ve.s méritant.e.s pour avoir une parité réelle (qui n'est pas possible actuellement car sélection de 5 sportif.ve.s).

**Action 15** : proposer des **tenues non-genrées** pour les sportives et les sportifs (exemple de la tenue d'escrime).  
*Echéance : fin de mandature.*

**Action 16** : réfléchir à un **réaménagement et une utilisation plus mixte des espaces de sports libres** (city stade, skate park). Mettre en place un comité de réflexion EPCI / MJC / Espaces jeunes. Réflexion autour de la non-mixité de ces espaces pendant un temps défini.  
*Echéance : fin de mandat.*

bonifier les initiatives positives, valoriser les résultats sportifs des hommes et des femmes, promouvoir la mixité des encadrant·es, sensibiliser contre les violences, veiller aux équipements et aux tenues sportives....



## Zoom

### « TouteSport ! Toutes Sportives »

#### L'UFOLEP et les CIDFF sur le même terrain

En 2023, la Région a soutenu la déclinaison opérationnelle d'actions relevant de la Responsabilité Sociétale des Organisations des ligues régionales.

Avec l'aide de la Région, l'UFOLEP Bretagne a ainsi pu décliner et adapter à l'échelle régionale deux dispositifs nationaux en une seule démarche : l'un porté par la Fédération Nationale du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), dénommé « TouteSport ! », et l'autre porté par l'Ufolep nationale dénommé « Toutes Sportives ».

En Bretagne, des temps dédiés et un accès aux équipements sportifs ont été proposés aux femmes non habituées à la pratique sportive et/ou aux activités physiques.

Trois domaines d'action ont été ciblés : des ateliers physiques et sportifs diversifiés et animés par les comités départementaux de l'UFOLEP (raquette, marche à pied, Tchoukball, Hockey, Tir à l'arc, etc.), des temps d'échanges et enfin des ateliers

« citoyenneté » axés sur la santé et le bien-être. Des ateliers physiques et sportifs

Cette démarche aura permis d'encourager et de développer la pratique sportive des femmes accompagnées par les CIDFF (victimes de violences, isolées, en perte d'estime de soi etc.) et de favoriser leur autonomisation et socialisation ; des temps avec des intermédiaires de l'emploi et de l'insertion professionnelle ont parfois clôturé les séances. Trois territoires pour la saison 2022 ont été ciblés : Saint-Brieuc, Morlaix et Brest ; les séances ont permis à 32 femmes de participer et de travailler différemment, en raison des activités physiques et sportives, leur projet professionnel.



## Engagements socles

- Au plan national, le *Rapport Buffet-Diagana "Pour un sport plus démocratique, plus éthique et plus protecteur"* du 7 décembre 2023, a proposé une série de mesures pour renouveler la gouvernance du mouvement sportif et olympique. La proposition n°9 est de fixer dans la loi le principe de parité réelle dans tous les organes dirigeants du mouvement sportif (CNOSF, CPSF, fédérations, ligues professionnelles, organes déconcentrés) ainsi que dans leurs commissions régaliennes ;



- En Bretagne, les instances de la nouvelle gouvernance dont la Région fait partie ont validé le **projet sportif territorial** breton, levier pour construire des pratiques qui veillent à l'égalité d'accès et à la promotion des femmes dans le sport (pratiquantes, dirigeantes...) :

« *Le choix d'une démarche collaborative avait pour objectif de s'appuyer sur la dynamique collective et les valeurs de la Bretagne pour apporter des réponses concrètes face aux grands défis du sport breton défi climatique, santé par le sport, égalité femmes hommes, fractures territoriales et sociales* »

Les enjeux liés à l'égalité fh relèvent de plusieurs engagements et en particulier des engagements 1 : « Vers une pratique physique et sportive accessible au plus grand nombre », 3 : « La pratique sportive

des jeunes, une priorité pour le territoire » et 5 : « Le sport : un outil d'insertion des publics éloignés » ;

### 3 objectifs sont particulièrement ciblés :

- ➔ Promouvoir la mixité filles-garçons au sein des sports et des activités physiques et sportives ;
- ➔ Utiliser le sport comme un vecteur de parcours citoyen et de valeurs éducatives et de promotion de l'égalité fh ;
- ➔ Féminiser les instances dirigeantes du mouvement sportif.

Les engagements 8,10, 13, 14, 15, 17 mentionnent également des exemples d'actions pertinentes à mettre en œuvre. Sont ainsi citées, les volontés de :

- Renforcer l'accès aux équipements et notamment de proximité aux jeunes filles ;
- Former, informer et accompagner les acteurs du sport et de l'inclusion notamment de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
- Développer sur le territoire des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle par le sport notamment à la prise en compte du genre dans le sport ;
- Revoir collectivement l'offre et la gestion des créneaux afin de permettre la mise en place de créneaux dédiés et promouvoir un aménagement et des conditions d'activités sportives égalitaires ;
- Concerter les différents acteurs afin de créer l'équipement de demain (maillage territorial, offre sportive, sport scolaire/universitaire, gestion, pratiques mixtes etc) ;
- Expérimenter des actions territoriales favorisant l'interconnaissance et la mutualisation d'expériences, de ressources pour favoriser l'engagement des femmes ;
- Développer la féminisation des sports nautiques ;
- Créer une charte des valeurs et d'engagement de l'évènement et y intégrer les ambitions en matière d'égalité, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Créer une boîte à outils qui accompagnera cette charte ;
- S'assurer d'une meilleure mixité dans l'encadrement technique ;
- Evaluer le poids économique du secteur et cartographier les dynamiques selon les différentes filières d'activités en prenant en compte leur taux de mixité ;
- Garantir une égale répartition femmes-hommes des financements et des moyens.



## Objectifs

---

- Suivre la mise en œuvre des engagements, objectifs et actions mentionnés dans le PST ;
- Participer à la complémentarité des compétences régionales pour traiter de manière efficace les questions de l'égalité femmes-hommes dans le sport ;
- Se mobiliser pour réduire les écarts entre les pratiques encadrées des femmes et des hommes, en incitant les principaux partenaires à prendre des mesures adaptées à leur discipline pour accroître la pratique des femmes ; Les ligues régionales sont principalement concernées ;
- Par anticipation de l'objectif national du *Rapport Buffet-Diagana* relatif à la parité, mettre en œuvre un suivi de la représentation des femmes dans les instances de gouvernance dans les ligues régionales bénéficiant du soutien financier régional ;
- Sensibiliser et diffuser la culture de l'égalité fh auprès des partenaires sportifs bretons ;
- Agir pour prévenir les violences sexistes et sexuelles dans l'écosystème sportif breton.



## Propositions

---

- Préconiser aux ligues régionales la mise en œuvre d'actions réduisant les écarts entre le nombre licenciées/licenciés ;
- Suivre les données statistiques annuelles et leur analyse pluriannuelle afin d'évaluer les progrès de chaque ligue ;
- Octroyer des bonus financiers aux ligues régionales pour lesquelles les réductions sont constatées ;
- Recenser la composition sexuée des membres du bureau exécutif de chaque ligue ;
- Octroyer un bonus financier pour les ligues les plus vertueuses ;
- Veiller à la parité dans les représentations régionales ad hoc ;
- Mettre à disposition des ressources régionales Egalité fh/sport (expos, contacts, études...) ;
- Adresser le courrier du Président de la Région Bretagne et le violentomètre aux ligues, membres du PST, partenaires concernés.



## Indicateurs de suivi

---

- Nombre de ligues ayant mis en œuvre une action de promotion à la mixité fh/Nbre de ligues existantes.
- Nombre de licenciées femmes et de licenciés hommes par ligue régionale soutenue.
- Nombre de femmes au Bureau exécutif de chaque ligue régionale soutenue.
- Nombre de ligues ayant bénéficié d'un bonus financier /Nombre de ligues.
- Nombre de partenaires sportifs ayant emprunté des ressources Egalité fh/Sport auprès de la Région.
- Nombre de partenaires sportifs ayant passé commande de violentomètres et/ou d'affiches.

## 5.2 LA CULTURE

### Chiffres clé

A l'échelle nationale, les femmes représentent 62 % des étudiant·es des écoles de l'enseignement supérieur Culture mais ne constituent plus que 45 % des effectifs de l'ensemble des professions culturelles (total de 656 200 personnes).

Dix ans après la constitution d'HF Bretagne, aujourd'hui HF+, le constat dans le secteur culturel reste contrasté : marqué par les inégalités de sexe en matière de représentation, d'attribution des aides et de rémunération alors que dans le même temps, les consciences évoluent positivement, les initiatives sont de plus en plus nombreuses et diverses. L'ensemble des champs artistiques et culturels sont aujourd'hui traversés par cet enjeu et ce paradoxe.

La Région s'est investie de longue date sur ces sujets. Elle s'est dotée désormais d'une nouvelle ambition avec sa feuille de route dédiée « *De la culture à la permaculture, Une autre manière de*

*voir pour une autre manière de faire* » (décembre 2022).

Quatre axes structurent l'intégration de l'égalité fh dans la politique culturelle régionale :

1. Sensibilisation et la montée en compétence des acteurs ;
2. Mise en place de dispositifs d'amélioration du comptage et recueil d'éléments sur le genre ;
3. Application de critères d'égaconditionnalité ;
4. Intégration et promotion du matrimoine.



### Une insertion professionnelle inégalitaire

#### ***Des femmes artistes moins visibles, moins rémunérées, moins aidées***

Le phénomène dit *d'évaporation des femmes* - « majoritaires dans les écoles d'art, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées<sup>41</sup> » - entraîne une invisibilisation de ces dernières.

Elles perçoivent moins de revenus liés aux droits d'auteur :

- Moins 38% selon la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) ;
- Moins 5% selon la Société civile des auteurs multimédia (SCAM) contre moins 20 % en 2009<sup>42</sup>.

A l'échelle régionale, les constats sont identiques :

- Dans le secteur du spectacle vivant : les femmes représentent 50% des diplômé·es du Pont Supérieur<sup>43</sup> mais ne représentent plus que 27% des artistes sur scène en musique actuelle ;
- Dans le secteur des arts visuels, elles représentent 73% des diplômé·es de l'École européenne supérieure d'art de

### Chiffres clés

En France :

- Seuls 9 % des films primés nominés aux Césars (catégorie réalisation) ont été réalisés portés par des femmes, un seul a été récompensé depuis 2010 : *Anatomie d'une chute* de Justine TRIET en 2023.
- 9% d'artistes femmes ont été célébrées aux Victoires de la musique du meilleur album depuis 1985.
- Les femmes représentent 21 % des bénéficiaires des aides pour la musique mais 17% des montants octroyés.
- Dans le secteur du Livre, elles touchent 17% de moins que les hommes (montant d'aides) selon le Centre National du Livre (CNL).

<sup>41</sup> HCE fh : [Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture](#)

<sup>42</sup> Chiffres clés, statistiques de la culture et de la communication - Panorama national - 2022

<sup>43</sup> Etablissement public d'enseignement supérieur pour les musicien·nes, les professeur·es de musique et de danse

Bretagne (EESAB) mais ne constituent plus que 26% des artistes exposé·es (35% hommes, 39% mixtes)<sup>44</sup>.

### QUI VOIT-ON SUR SCÈNE ?

Sur les 7 950 artistes sur scène, on compte :

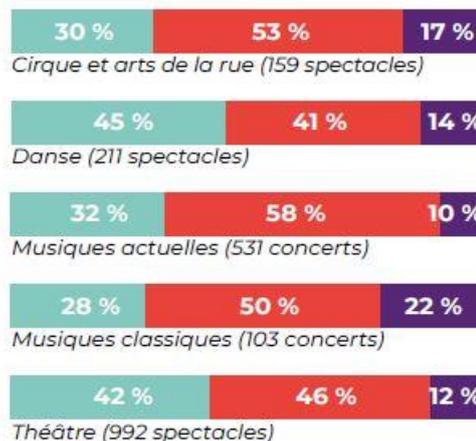


#### Genre des artistes sur scène par discipline artistique



Depuis 2018, des progrès dans toutes les disciplines artistiques.

#### Par discipline artistique



Graphique 1 : Répartition des artistes sur scène ; Graphique 2 : Répartition des responsables artistiques des spectacles (rouge : hommes, vert : femmes ; violet : mixtes). Extrait du diagnostic « Les inégalités de genre dans les arts et la culture en Bretagne » réalisé par l'association HF+ Bretagne, 5<sup>e</sup> édition 2023.



## Actions 2022 -2023

Des actions ont d'ores et déjà été conduites, des résultats sont déjà visibles :

- Déploiement d'un panel d'outils de sensibilisation auprès des partenaires ;
- Amorce d'un travail collectif en interne, montée en compétence des agent·es ;
- Sensibilisation d'autres collectivités et associations à la méthode d'observation, de repérage des inégalités fh et de « comptage » ;
- Mise en œuvre d'actions en direct avec des études de genres thématiques, soutien à la valorisation du patrimoine via le soutien à l'édition.

Il s'agit, à terme, d'intégrer l'égaconditionnalité dans les dispositifs régionaux.

L'appropriation de la feuille de route régionale par l'ensemble des agent·es est un préalable pour les sensibiliser et pour viser, dans un second temps la mise en place d'égaconditionnalité : pour exemple, inscrire la parité fh dans les directions des équipes artistiques comme une condition d'éligibilité pour l'aide à la production mutualisée.

Trois thèmes regroupent les 7 mesures attendues par la feuille de route :

- La loi de 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et les critères d'éco-socio-conditionnalité ;
- La méthode de « comptage » ;
- Le patrimoine et le patrimoine culturels immatériels.



### Réalisations

<sup>44</sup> Les inégalités de genre dans les arts et la culture en Bretagne - Panorama régional - HF+ Diagnostic #5 - 2023

Selon les quatre axes :

### 1-Sensibilisation et montée en compétences des acteurs de la culture

Renouveler une feuille de route stratégique intégrant l'égalité FH

Sensibiliser les agent·es et monter en compétence

Sensibiliser les porteurs de projets et monter en compétences

Adoption de la feuille de route « *De la culture à la permaculture, Une autre manière de voir pour une autre manière de faire* » - déc. 2022 ;

Organisation du Forum des politiques culturelles en Bretagne (2020 - 22) ;

Prise en compte des questionnements du GT travail « Egalité » du Forum :

- Comment passer de l'égaresponsabilité à l'égaconditionnalité ?
- Comment et à quels endroits, peut-on réhabiliter, (re)construire et valoriser le matrimoine ?

Constitution d'un GT égalité fh interservices au sein de la direction (binôme des correspondant·es + un·e agent·e par service) ;

Co-instruction de dossiers de subvention avec la mission égalité fh (partage d'informations, régularité des liens, intégration renforcée) ;

Alerte mutualisée (interne et à l'égard du porteur) dès lors que l'instruction témoigne d'une atteinte notable à l'égalité entre femmes et hommes ;

Envoi d'un questionnaire « Pratiques responsables » aux porteurs de projets candidats et accompagnés au Fonds d'aide à la création cinématographique et audiovisuelle ;

Mise à disposition de ressources « Pratiques responsables » sur le site internet de Bretagne Cinéma<sup>45</sup> ;

Intégration d'un paragraphe égalité fh dans les conventions pluriannuelles d'objectifs et Pactes de développement culturels de territoires ;

Sensibilisation des porteurs de projet aux enjeux d'égalité professionnelle notamment sur la parité des équipes artistiques et des directions, les programmations égalitaires.

### 2-Mise en place de dispositifs d'amélioration du comptage et recueil d'éléments sexués

*Mesure 18 : Mettre en place une méthodologie de comptage afin d'évaluer et de mesurer sur la durée la juste répartition des aides allouées entre les hommes et les femmes, à l'instar de ce qui a été amorcé en matière de cinéma ;*

Tenue d'une journée de sensibilisation au comptage de toutes les agent·es (déc.22) ;

Adaptation du questionnaire « Pratiques responsables » pour élargir le recueil et l'utilisation de données sexuées sur l'ensemble des aides ;

Montage d'un GT de collectivités pour homogénéiser les demandes d'indicateurs en vue d'un 1<sup>er</sup> comptage commun aux subventions de 2023 ;

Réalisation d'études genrées thématiques en 2023 :

- Sur les aides à la structuration : « *la place des femmes dans les aides aux compagnies de spectacle vivant octroyées par la Région - 2022* ;
- Sur le dispositif FACCA.

**Mesure n° 20 :** Demander des indicateurs chiffrés à tous les opérateurs culturels afin de tendre vers une parité dans les productions ou programmations de toute nature.

Mise en place d'un formulaire dédié sous AIDEN pour identifier les structures qui comptent et la nature de ce comptage (conseil d'administration, bénévoles, équipe permanente, programmation...);  
Réalisation d'une analyse genrée du dispositif FACCA et transmission du bilan au Centre national du cinéma et de l'image animée;  
Intégration du GT cinéma au sein de HF+ Bretagne;



➔ A partir de données objectives, le comptage a permis d'engager un dialogue et d'alimenter un partenariat territorial : l'Etat (via la Direction régionale des affaires culturelles), la Région Bretagne et la Métropole de Rennes ont ainsi constitué un GT ad hoc pour faciliter l'homogénéisation de la collecte des données issues des demandes dématérialisées de subvention déposées par les porteurs.



➔ Les structures qui comptent - comme la nature de ce qu'elles comptent - vont être identifiées.



➔ L'investissement de la Région dans le GT « Diagnostic » de HF+ Bretagne préfigure un élargissement des données « Cinéma » dans le diagnostic biennuel.

VOS ACTIONS EN TERME D'EGALITE DES DROITS

Envisagez-vous des propositions d'accessibilité ?  Oui  Non  
Audio description, langue des signes, documents de communication FALC (Facile à Lire et à Comprendre), site internet en format Word et audio, multilingue, etc.

Précisez :

Procédez-vous à un comptage des équilibres Femmes/Hommes ?  Oui  Non

Merci de préciser ce que vous comptez

Programmation  Oui  Non

Productions  Oui  Non

Bénévoles  Oui  Non

Personnels permanents  Oui  Non

Conseil d'administration  Oui  Non

Autres  Oui  Non

Avez-vous formé votre équipe à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) ?  Oui  Non

Avez-vous un-e ou plusieurs référent-es égalité ou VSS au sein de votre structure ?  Oui  Non

Avez-vous mis en place un protocole ou une charte de lutte contre les VSS au sein de votre structure ?  Oui  Non

Echar

Page issue du questionnaire « Pratiques responsables » à destination des porteurs de projets (téléservice sous AIDEN)

### 3-Application de critère d'égaconditionnalité

**Mesure n° 17 :** Appliquer des critères d'éco-socio-conditionnalité pour l'ensemble des politiques culturelles

**Mesure n° 19 :** Conditionner les aides régionales au respect des obligations légales en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

Mise en place d'une coche dans les demandes de subvention dématérialisées attestant le respect des obligations légales égalité fh par les structures employeuses;  
Travail interne sur les modalités d'instruction;  
Réalisations identiques de l'axe 1;

Constitution d'un GT inter-collectivité pour harmoniser les indicateurs du comptage.



➔ La Région a su se nourrir des constats du GT « Egalité » du Forum<sup>46</sup> des politiques culturelles et appliquer dès 2023 ou dans un travail prospectif ses préconisations dans ses propres modalités d'attribution de subventions, notamment sur l'égaconditionnalité<sup>47</sup>.

#### 4- Intégration et promotion du matrimoine

**Mesure 35** : Promouvoir avec la même ambition matrimoine et patrimoine culturels immatériels en Bretagne (MPCI)

**Mesure 36** : Accompagner les projets de collections ou d'ouvrages visant à faire découvrir ou redécouvrir des textes d'autrices méconnues

**Mesure 37** : Renforcer la place du matrimoine et du patrimoine culturels immatériels dans les projets d'éducation artistique et culturelle

Participation technique au GT "Diagnostic" de HF+ Bretagne ;  
Participation politique à la journée *Matrimoine(s)* organisée par *Bretagne Culture Diversité* (BCD) - sept. 2023 ;  
Elargissement du dispositif régional d'aide aux maisons d'édition pour intégrer des œuvres invisibilisées du matrimoine littéraire ;  
Réalisation d'une étude par le Conseil culturel sur la transmission du patrimoine et du matrimoine culturels immatériels « *Pratique instrumentale, chant, danse et conte : Une transmission en danger - Enjeux et propositions* », disponible sur son site internet<sup>48</sup> ;  
Adaptation des aides régionales aux programmes éditoriaux (déplafonnement) pour les valoriser ;  
Bonification de l'aide favorisant la réédition d'ouvrages épuisés et indisponibles écrits par des autrices ;  
Accompagnement des partenaires essentiels de la Région (Kenleur, Sonerion, Dastum, BCD, Cinémathèque de Bretagne...) pour valoriser et davantage mettre en lumière le MPCI au travers des conventions.



#### Réalisations

➔ La Région est davantage attentive à l'apport des femmes dans les projets patrimoniaux qu'elle accompagne ; elle souhaite communiquer et mieux les valoriser à l'externe.



Affiche de la journée Matrimoine(s) organisée par Bretagne Culture Diversité (BCD) le 15 septembre 2023



Couverture du rapport sur la transmission du matrimoine et patrimoine culturels immatériels (MPCI) réalisé par le Conseil culturel de Bretagne en 2022

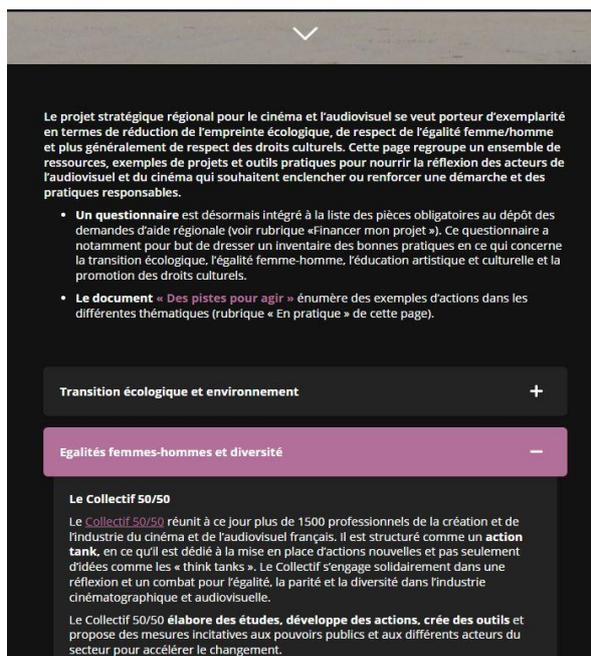


#### Résultats

<sup>46</sup> Le Forum des politiques culturelles en Bretagne porté par le *Conseil des collectivités pour la culture en Bretagne* (3CB) interroge depuis 2021 politiques et projets en région, identifie les leviers susceptibles de les faire évoluer.

<sup>47</sup> Conditionner 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 cf. Activer l'éga-conditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes - modalités & opportunités, juillet 2016,

<sup>48</sup> Etude disponible [ici](#) et la synthèse [ici](#).



Extrait de la [page internet](#) dédiée aux Pratiques responsables du site internet de Bretagne Cinéma

- Le questionnaire dirigé sur les "Pratiques responsables", désormais étendu à toutes les aides culturelles régionales, a nourri les bilans du CNC et du dispositif FACCA<sup>49</sup> de données sexuées. Les porteurs de projets s'approprient le sujet de l'égalité fh et plébiscitent cette démarche ; leurs retours sont positifs. Les impacts de la page *Ressources* sur le site de Bretagne Cinéma<sup>50</sup> restent aujourd'hui difficiles à évaluer en l'absence de commentaires et de données de consultation.

La démarche de sensibilisation relative à la parité dans les directions artistique reste elle aussi difficile à évaluer au regard de la période relativement courte et en l'absence de données consolidées.

- Une étude sur la place des femmes dans les aides au fonctionnement annuel octroyées en 2022 aux compagnies de spectacle vivant par la Région a été réalisée en 2023. Elle fait suite à une première analyse réalisée en 2017.

Bien qu'elle ne porte que sur une partie des aides attribuées aux compagnies, l'étude montre qu'en médiane, en 2022 comme en 2017, les équipes artistiques dirigées par des hommes perçoivent un montant supérieur (15 000€) à celles dirigées par des femmes (11 000€). Derrière ce constat, qui justifie lui aussi la réflexion en cours sur la mise en place de critères d'éga-conditionnalité, on remarque plusieurs évolutions :

- D'une part, les montants demandés par les équipes dirigées par les femmes atteignent désormais le même niveau que celui sollicité par des équipes dirigées par des hommes (20 000€), alors qu'en 2016, l'écart était important (15 000€ contre 20 000€).
- D'autre part, la Région donne plus souvent une suite favorable des demandes portées par des équipes à direction féminine (72% des demandes aboutissent à une subvention) que masculine (69%), ce qui n'était pas le cas en 2016.
- Enfin, la part des compagnies dirigées par des hommes a diminué, passant de 50% en 2016 à 41% en 2022.

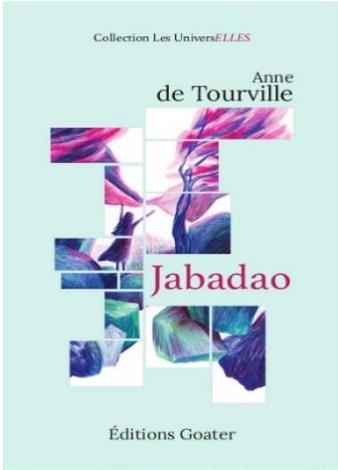


## Zoom

### Intégration et promotion du mariage

<sup>49</sup> L'étude du CNC (Observatoire de l'égalité femmes-hommes, Chiffres clés, mars 2023) est disponible [ici](#)

<sup>50</sup> [Pratiques responsables](#)



Ouvrage d'Anne de Tourville réédité en 2023 avec l'aide régionale aux programmes éditoriaux bonifiée

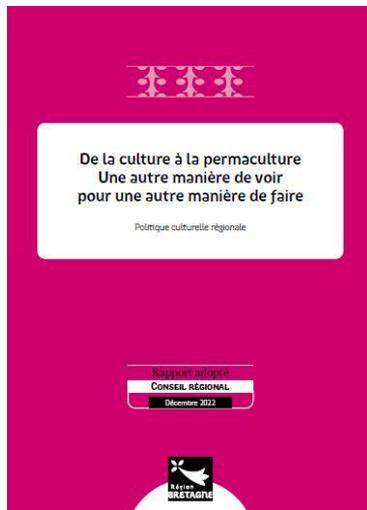
Trois conférences de présentation de l'étude « *Pratique instrumentale, chant, danse et conte : une transmission en danger - Enjeux et propositions* » du Conseil culturel sur transmission du MPCI se sont tenues en 2023 à Rennes, Saint-Brieuc, Rostrenen. Ce « Tro Breizh » se poursuit en 2024. Ces conférences ont rassemblé plus d'une trentaine de personnes à chaque fois et permis d'attirer l'attention et de sensibiliser les acteurs publics et privés sur les enjeux de la transmission de la matière culturelle orale de Bretagne et en particulier du matrimoine.

Dans le secteur du Livre, une première subvention a été accordée pour la réédition de deux ouvrages d'autrices oubliées, dans le cadre de l'aide au programme éditorial bonifiée : Anne de Tourville (prix Femina 1951) pour « Jabadao » et Yvonne Meynier pour « Un lycée pas comme les autres ».

## PERSPECTIVES



### Engagements socles



- La Région a adopté sa feuille de route « *De la culture à la permaculture, Une autre manière de voir pour une autre manière de faire* » en décembre 2022 ; celle-ci répond - en écho aux demandes des partenaires - à la volonté politique régionale de contribuer à changer de modèle. Elle adapte les dispositifs régionaux d'aide à l'écosystème culturel breton pour mieux intégrer les exigences écologiques, de justice sociale et l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle informe et sensibilise l'écosystème breton culturel aux enjeux de transition et d'égalité fh ; elle prévoit d'appliquer dans un second temps des critères d'égaconditionnalité. Les mesures 17, 18, 19, 20, 35, 36 et 37 structurent les objectifs de la Région et déclinent la volonté politique régionale d'intégrer la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans ses dispositifs.



### Objectifs

#### Les sept mesures :

- N° 17 : Appliquer des critères d'éco-socio-conditionnalité pour l'ensemble des politiques culturelles.
- N° 18 : Mettre en place une méthodologie de comptage afin d'évaluer et de mesurer sur la durée la juste répartition des aides allouées entre les hommes et les femmes, à l'instar de ce que nous avons amorcé en matière de cinéma.
- N° 19 : Conditionner les aides régionales au respect des obligations légales en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

- N° 20 : Demander des indicateurs chiffrés à tous les opérateurs culturels afin de tendre vers une parité dans les productions ou programmations de toute nature.
- N° 35 : Promouvoir avec la même ambition patrimoine et patrimoine culturels immatériels en Bretagne (MPCI).
- N° 36 : Accompagner les projets de collections ou d'ouvrages visant à faire découvrir ou redécouvrir des textes méconnus d'autrices.
- N° 37 : Renforcer la place du patrimoine et du patrimoine culturel immatériel dans les projets d'éducation artistique et culturelle.



## Propositions

- Mettre en place un comptage sexué pour les aides directes aux artistes (aides à la création et au projet culturel et artistique) ;
- Poursuivre l'étude et l'analyse genrées d'attribution des aides aux compagnies de spectacle vivant ;
- Initier une nouvelle étude sur les aides à la création (2024) ;
- Expérimenter un GT inter-collectivités pour partager une grille de comptage commune ;
- Former l'ensemble des agent·es de la Direction à la prévention des violences sexistes et sexuelles (2024 et 2025) afin de pouvoir sensibiliser les porteurs de projets ;
- Poursuivre la sensibilisation des agent·es aux enjeux du comptage dans la perspective d'une critérisation à moyen terme pour l'attribution de subventions ;
- Généraliser le questionnaire (obligatoire) sur les « Pratiques responsables » pour tous les porteurs de projets demandant une aide régionale. Dans un second temps (à partir de 2025), ce questionnaire devrait avoir pour vocation de récolter des données quantitatives.
- En préalable à l'égaconditionnalité, compléter le questionnaire transverse par l'ajout d'un paragraphe dédié pour objectiver la situation des acteurs et actrices ;
- Définir des indicateurs (2024) et initier une dynamique de comptage pour la prise en compte du patrimoine (application en 2025/ 2026) ;
- Communiquer davantage la page du site de Bretagne Cinéma consacré aux [Pratiques responsables](#) qui pourrait inspirer d'autres secteurs culturels ; envisager dans cette optique la création d'une page Ressources accessible à tou·tes sur un site (celui de la Région ou dans chacun des sites de références des différentes filières culturelles).



## Indicateurs de suivi

Peu pertinents, les indicateurs jusque-là publiés dans le RADD Egalité femmes-hommes ne sont pas renouvelés. De nouveaux indicateurs relatifs aux propositions ci-dessus sont en cours d'élaboration, en partenariat avec Rennes Métropole, la DRAC Bretagne et HF+ Bretagne.

### Sont envisagés :

- Le nombre fh dans les équipes artistiques soutenues au titre des aides à la création et au projet culturel et artistique des compagnies de spectacle vivant ;
- Le nombre fh bénéficiaires des dispositifs de soutien à l'audiovisuel, en partenariat avec Bretagne Cinéma ;
- Patrimoine : Nombre d'autrices éditées/rééditées et nombre d'artistes féminines de la culture de tradition orale ;
- Le nombre de services/d'agent·es formé·es à la prévention des VSS en 2025.

## 5.3 LES JEUNESSES

### Chiffres clés

52% des hommes de 25 à 34 ans considèrent que l'on s'acharne sur les hommes, et 23% qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter (contre 11% en moyenne chez les hommes, toutes classes d'âges confondues).

Seuls 13% des cours d'éducation à la vie affective et sexuelle prévus par le code de l'éducation sont réalisés.

2/3 des femmes estiment avoir reçu une éducation différente de celle des hommes.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) publie depuis 2022 des rapports alarmants sur la perpétuation voire la montée du sexisme ordinaire et des stéréotypes sexistes, en particulier chez les jeunes. Malgré les obligations et l'importance reconnue d'une éducation à la vie affective et sexuelle, celle-ci reste peu dispensée à l'école et les jeunes se sentent encore mal informé-es.

L'éducation de manière générale diffère selon les genres, si les jouets sexués en sont un exemple, c'est également à l'école que s'observe une (re)production des rapports sociaux de sexe. Cela a notamment pour résultat une différence de parcours entre les jeunes femmes et les jeunes hommes tant en termes d'orientation professionnelle que d'engagement.

Ces inégalités sont particulièrement fortes en matière de santé mentale, avec une plus forte prévalence des troubles psychiques chez les jeunes femmes.



### Une éducation à la vie affective et sexuelle défailante

#### *Des jeunes trop peu formé·es*

En Bretagne, les jeunes de la commission « égalité » du Conseil régional des Jeunes (CRJ) ont enquêté sur la non-application de la loi pour l'éducation à la vie affective et sexuelle dans les lycées. Réalisé en 2021 sur la base d'un recueil de 500 réponses, le constat global est celui d'un manque d'interventions. 75% des répondant·es considèrent qu'ils ne sont pas suffisamment renseigné·es ; pour la moitié d'entre eux seules les relations hétérosexuelles ont été abordées ; 65% d'entre eux n'ont pas reçu d'information sur les questions liées au genre par le biais de leur établissement.



### Des parcours d'orientation et d'engagement sexués

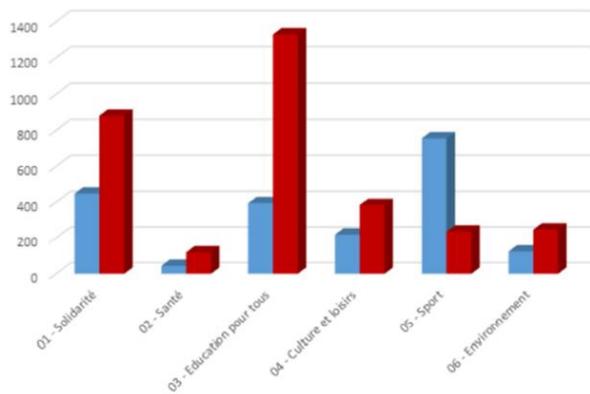
#### *Au lycée comme dans le bénévolat, des stéréotypes ancrés*

L'éloignement des lycéennes des parcours scientifiques est emblématique des différences genrées dans les parcours d'orientation. Depuis la réforme du lycée en 2019, le nombre de bachelières préparées pour des études de sciences a été réduit de 60 %<sup>51</sup>.

Une répartition sexuée des souhaits et opportunités d'engagement s'opère également dans le bénévolat. Chez les 18-30 ans - pour qui l'investissement associatif est légèrement supérieur à leurs homologues plus âgé·es - le sport demeure un engagement très masculin, là où les domaines du social, du caritatif et de l'humanitaire sont privilégiés par les jeunes femmes<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Cf. note du collectif *Maths et Sciences* - 2022

<sup>52</sup> Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023

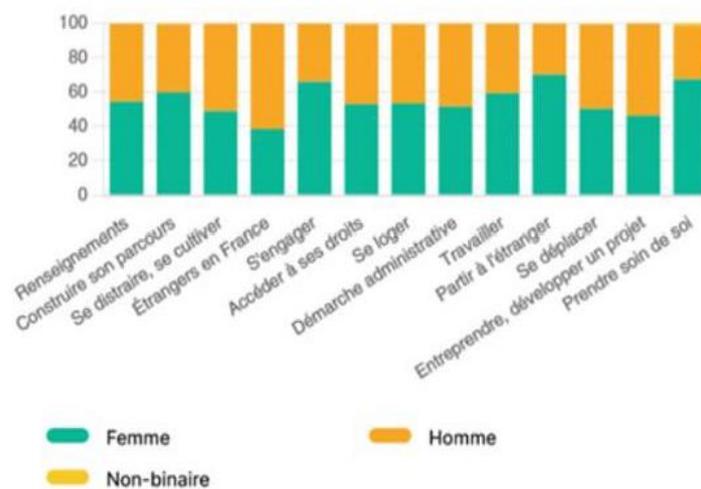


En Bretagne, l'engagement en service civique illustre ce constat : les jeunes femmes sont largement sur-représentées sur les missions liées à l'éducation, la santé ou encore la solidarité. Les jeunes hommes sont en revanche majoritaires sur les missions liées au sport.

Graphique issu du bilan régional 2023 du service civique en Bretagne.

Les statistiques produites par le réseau *Information Jeunesse* montrent elles aussi que les thématiques d'accompagnement pour lesquelles les jeunes sollicitent le réseau varient assez fortement selon le genre, et reflètent les constats identifiés au niveau national. A titre d'exemple, les jeunes hommes sont majoritaires à solliciter les services du réseau pour les questions liées à l'entrepreneuriat ou aux loisirs, alors que les jeunes femmes sont sur-représentées sur les thématiques liées à la santé ou à l'engagement.

### Représentation des sexes selon les thématiques



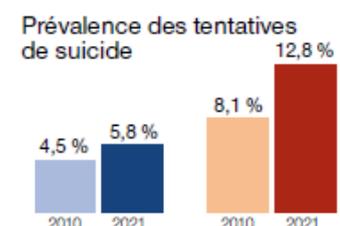
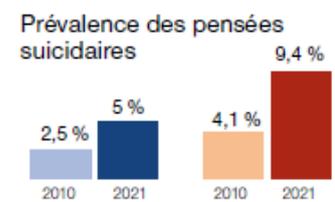
## Santé mentale : les jeunes filles plus impactées

### Des troubles distincts et une prévalence accrue

Les jeunes de 18 à 24 ans sont particulièrement touchés par les troubles en santé mentale, d'après le baromètre Santé publique France publié en début d'année 2024, avec une nette augmentation pour cette tranche de la population depuis la pandémie de Covid-19. Une lecture plus fine du phénomène permet de constater une distinction genrée : les jeunes femmes de 18 à 24 ans sont deux fois plus concernées par la prévalence des pensées suicidaires ainsi que par la prévalence des tentatives de suicide (même si les hommes représentent au final 3/4 des morts par suicide).

En Bretagne, l'Observatoire régional de la santé conclut également à une plus forte prévalence des troubles psychiques chez les jeunes femmes. Ainsi, l'hospitalisation en court séjour suite à une tentative de suicide chez les 15-29 ans en 2022 était 2,5 fois plus élevée chez les filles que chez les garçons (1010 contre 410). En 2021, 12 700 jeunes bretonnes de 13 à 29 ans suivaient des traitements psychotropes, pour 8 400 jeunes garçons.

Chez les 18-24 ans  
● Homme ● Femme





## Actions 2022 -2023

- Un nombre grandissant des projets liés à la thématique de l'égalité au sein des commissions du CRJ témoigne de l'appétence et de la volonté des jeunes eux-mêmes à se doter d'outils pour agir contre le sexisme et diffuser la culture de l'égalité filles-garçons auprès de leurs pair·es ;
- Le soutien de la Région au CRIJ, la labellisation de structures information jeunesse et la mise en œuvre du chantier 11 « Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes » du *Plan breton de mobilisation pour les jeunes* ont permis d'améliorer la prise de conscience sur les stéréotypes qui persistent dans l'orientation comme dans l'engagement auprès des jeunes comme des professionnel·les ;
- La poursuite du soutien régional aux *Points Accueil Ecoute Jeunes* en Bretagne favorise la détection, la prise en charge de la préservation de la santé mentale des jeunes, et notamment des jeunes femmes ;
- Onze projets destinés à sensibiliser les jeunes filles et garçons aux stéréotypes de sexe, à les accompagner pour agir contre le sexisme, à doter d'outils ad hoc des équipements culturels accueillant des jeunes ou à sensibiliser des professionnel·les Jeunes ont été financés par la Région en 2022 et 2023 via le budget Egalité fh du Programme budgétaire « Jeunes, égalité des droits et vie associative » ;
- Certaines des intercommunalités accompagnées par *Collectiv'Egalité* ont choisi en 2023 de mettre en œuvre leur plan d'actions en priorisant leurs interventions à l'égard des jeunes.



## Réalisations

- D'un projet au cours du mandat 2020-2022 à quatre projets sur 2022-2024, la thématique égalité fh a été particulièrement travaillée par les jeunes élu·es du CRJ :
- ➔ Rédaction d'un plaidoyer dénonçant le manque d'éducation au genre, à la sexualité et présentation officielle aux représentant·es institutionnel·les du Rectorat et de la Région ;
- ➔ Relance par les nouveaux élu·es de deux commissions sensibles à l'égalité femmes-hommes : la commission *Santé* et la commission *Egalités* ;

Trois axes de travail très concrets sont fixés :

- La construction d'un outil pédagogique sur l'éducation à la vie affective et sexuelle (jeu de société) ;
- La réalisation de vidéos sur les règles à rendre disponibles sur les distributeurs de protections périodiques via un QR code ;
- La rédaction d'un plaidoyer sur l'arrêt menstruel pour les lycéennes à transmettre au Rectorat en vue d'une expérimentation.

### Chiffre clé

Le fait d'être une femme semble diminuer la probabilité de cumuler les difficultés administratives avec un écart de 3% par rapport aux hommes : probabilité de 14% pour les hommes et de 11% pour les femmes<sup>4</sup>.

- Par son soutien au CRIJ dans la production de renseignements et ressources répondant aux besoins des jeunes<sup>53</sup> comme par l'appui au réseau des structures information jeunesse maillant le territoire breton, la Région veille à la qualité et au caractère non discriminatoire des informations éditées et transmises. Le cahier des charges auquel répond la labellisation Information Jeunesse précise que les jeunes doivent être accueilli·es sans distinction de sexe.

- C'est au cours de la plénière de rentrée du *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG), en janvier 2023, que la Fédé B (Fédération des associations étudiantes de Bretagne occidentale) s'est portée candidate pour copiloter un

<sup>53</sup> 1/3 des jeunes de 18 à 30 ans (34%) estime que la raison principale du non-recours est le manque d'information sur les aides et sur les personnes à qui s'adresser - baromètre DJEPVA

<sup>4</sup> « Comprendre la surexposition des jeunes aux difficultés administratives » de Benjamin Vial

travail collectif pour comprendre la persistance de choix très sexués dans l'orientation des futur-es étudiant-es, tout au long de leurs parcours universitaires, comme au moment des métiers choisis à l'issue de leurs études supérieures. La Fédé B., déjà très investie dans le plan breton de mobilisation pour les jeunes, a proposé d'inscrire ce travail dans le cadre du chantier 11 de ce plan.

- Les jeunes femmes représentent les 2/3 des bénéficiaires des PAEJ qui apportent un premier niveau de réponse aux jeunes âgé-es de 12 à 25 ans qui rencontrent des difficultés spécifiques, vivent un état de mal-être, s'interrogent ou présentent des conduites à risque. Les entretiens sont très souvent motivés par des situations de troubles liés à la santé mentale, par l'angoisse ou l'anxiété, par des questionnements sur leur vie affective et sexuelle, sociale et relationnelle, leur scolarité ou sur l'insertion professionnelle, les addictions, les liens familiaux, la parentalité...
- Entraînements proposés aux filles des quartiers pour s'autoriser des sports dits « de garçons » (*Sport S'emm'Elles*), ateliers en non-mixité pour parler sexualité entre jeunes garçons (*Ardecom*), spectacles du *Loto Des Droits Des Femmes* avec quizz et théâtre forum, stages d'autodéfense proposés aux jeunes femmes (*Antidote*), rendez-vous en ruralité pour des jeunes isolées (*Penser les maux*), séquences de sensibilisation auprès des professionnel·les Jeunesse pour éloigner le risque de la prostitution (*Amicale du Nid*) ou pour promouvoir, rendre accessible, informer sur les vies affectives et sexuelles (*Planning familial*), chroniques du sexisme déclamées dans une maison de quartier (*Olympe et Simone*), élaboration d'outils dédiés à diffuser dans un réseau de médiathèques (*Montfort Communauté*), accompagnement vers l'insertion professionnelle de jeunes mères solos vivant en ruralité (*Pôle ESS du pays de Fougères*) sont autant de projets, plus nombreux, conduits par une multiplicité d'acteurs en direction des jeunes ;
- Après la réalisation de diagnostics sexués des chiffres du chômage, des jeunes participant aux accueils de loisirs, ateliers sportifs, animations Jeunesses, séjours été mais également de la composition des équipes des services jeunes, 6 des 8 intercommunalités de *Collectiv'Egalité* ont déterminé des actions proactives (viser une plus grande mixité dans les activités, former les animateurs et animatrices, ...).



## Résultats

---

- Une dizaine de séances de travail ont abouti au plaidoyer pour « une éducation au genre et à la sexualité réelle et complète » ; il a été repris pour introduire la notice du jeu de société « Sexpérience » du mandat 2022-2024.
- 57% des jeunes accueilli-es en Structure Information Jeunesse sont des filles, soit près de 60 000 jeunes bretonnes. Deux nouvelles structures en Centre Ouest Bretagne, ont été accompagnées avec le CRIJ en 2023, Info-Jeunes Monts d'Arrée et Info Jeunes Kreiz Breizh, contribuant au maillage du territoire régional et offrant un meilleur accès à l'information pour les jeunes filles de ces territoires isolés et faiblement pourvus en services dédiés.
- Depuis leur mise en œuvre, les PAEJ ont toujours accueilli plus de jeunes femmes que de jeunes hommes, à l'image de la plus forte prévalence des troubles psychiques chez elles :
  - ➔ En 2022, les PAEJ bretons ont accueilli en moyenne 64,63% des jeunes femmes, 34,13% de jeunes garçons et 1,23% de jeunes ne se reconnaissant pas dans l'un des deux sexes ;
  - ➔ En 2023, les PAEJ ont accueilli en moyenne 66,95% des jeunes femmes, 31,76% de jeunes garçons et 1,29% de jeunes ne se reconnaissant pas dans l'un des deux sexes.



## Zoom

« Orientation : les jeunes filles et garçons n'ont toujours pas les mêmes parcours ! Qu'est ce qui bloque ? - Ils et elles témoignent... » - Brest 21 décembre 2023

1<sup>ère</sup> étape de la démarche initiée par la Fédé B

1<sup>ère</sup> action concrète réalisée dans le cadre du chantier 11 « Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes », cette journée qui a rassemblé plus d'une centaine de personnes (85% de femmes), issu-es de différents réseaux (jeunesse, orientation, enseignement supérieur, égalité femmes-hommes). Fruit de 5 rencontres interdisciplinaires, le programme a su innover en proposant différents formats pour aborder l'enjeu de l'orientation sexuée : théâtre-forum, ateliers thématiques, paroles politiques, intervention d'une experte...



La rencontre de différents partenaires aux pratiques, univers et priorités parfois différentes a :

- Favorisé la sortie d'un discours qui limite à la responsabilité des jeunes et plus particulièrement des filles/femmes, leur « non-choix » de s'orienter dans les filières scientifiques, techniques, vers les métiers d'ingénieurs ;
- Permis de partir du vécu et du ressenti des jeunes en mettant en scène leurs propres paroles afin de témoigner sans filtre de leurs expériences devant les professionnel·les de l'orientation, grâce à l'intervention d'une compagnie de théâtre-forum ;
- D'entendre les réticences à remettre en question ses pratiques, les doutes sur le poids que constitue la socialisation des filles et des garçons dans l'orientation, les besoins de mieux en comprendre les mécanismes, la nécessité d'outiller les acteurs jeunesse, de l'orientation et de l'enseignement supérieur à l'égalité fh ;
- D'interpeller l'ensemble des acteurs et actrices intervenant sur la chaîne du parcours de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle afin de trouver ensemble les ressorts pour véritablement garantir à chaque jeune fille, garçon le droit d'accéder à une orientation libre et réellement choisie.

« Vu que je voulais m'orienter vers une voie ingénieur, un professeur m'a dit, tu es sûre que tu ne veux pas faire véto, plutôt, ce sont des sciences aussi tu sais. Tu n'as pas peur de travailler avec des garçons tout le temps ? »

(Verbatim d'une jeune femme recueilli par la Compagnie l'Attelage pour la rencontre).

- Guingamp Paimpol Agglomération, Lamballe Terre et Mer, Montfort Communauté, St Méen Montauban, Quimper Bretagne Occidentale...ont choisi de se fixer des axes d'amélioration dans leurs actions égalité fh envers les jeunes de leurs territoires respectifs :

## Enfance / jeunesse

### ■ Freins

Une offre de modes de garde tendu (dont baisse AM) / des besoins divers et émiettés dans la semaine  
 Crainte de s'immiscer dans la vie privée des familles  
 Pas ou peu connaissance d'offre de formation sur le sujet EFH

### ■ Leviers

Un personnel sensible à la question EFH  
 Partenariat avec la CAF, relations avec les établissements scolaires  
 Développement des MAM ou micro-crèches avec le soutien des communes

### ■ Pratiques et projets inspirants

- Travailler à l'intégration concrète du genre dans le projet éducatif territorial et la CTG (M/M, STMM)
- Mettre en place une analyse de pratique sur le genre dans un établissement d'accueil (STMM, QBO)
- Prendre en compte le genre dans l'aménagement ou la rénovation d'équipement (micro-crèche, ALSH,...) – (GP, M/M)
- Animer les espaces de pratiques libres de sports (city stade,...) (LTM)
- Intervenir, développer des partenariats sur l'égalité FH avec les établissements scolaires dont sur les VSS et les relations FG (STMM, QC)
- Proposer des expositions sur des parcours de jeunes femmes et hommes ayant osé la mobilité et la mixité professionnelle (STMM)
- Travailler avec les parents sur les questions de genre

## Poursuivre et renforcer les actions engagées sur l'égalité FG auprès des jeunes

### Action 8 : Inscrire dans le projet de service Jeunesse la promotion de l'égalité FG

- Pour acter de la volonté de :
  - promouvoir la participation équilibrée des filles et des garçons (avec collecte et analyse des données) dans les activités, l'information jeunesse, la mobilité internationale,...
  - Promouvoir l'ÉFG dans les collèges et lycées
  - Développer des actions sur la mixité et la préparation aux stages de 3<sup>ème</sup>
  - Poursuivre la formation de l'équipe jeunesse sur l'ÉFG

### Action 9 : Mettre en œuvre les projets sur la mixité des métiers et les parcours inspirants et organiser l'évaluation de leur impact

- Expositions à partir des profils divers de jeunes femmes qui ont bénéficié d'une bourse sur la mobilité internationale
- Développement d'ateliers sur l'estime de soi pour les 3<sup>ème</sup>

### Action 10 : Développer une stratégie avec le service économie et le PAE sur les stages de 3<sup>ème</sup>

- Identification d'un collègue ou d'enseignants volontaires pour travail et échange avec une classe
- Identification de lieux d'accueil dont à la CC et dans les entreprises pour des binômes paritaires ou des filles et garçons souhaitant faire un stage dans un secteur peu mixte
- Animation du projet en concertation étroite entre le service jeunesse, économie et PAE

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- Le chantier 11 du *Plan breton de mobilisation pour les jeunes* ;
- Article 2 de la *Charte de fonctionnement du Conseil Régional des Jeunes* : « *Le CRJ réaffirme sa volonté de tendre vers la parité pour la présentation des candidatures par les établissements de formation [ainsi que pour] les élections des responsables de commissions et de co-présidence jeunes* » ;
- Article 20 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* : « *Le Signataire reconnaît que les filles et les garçons peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes fondés sur le genre, et s'engage à [...] veiller à ce que les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles [...], à encourager les services de bibliothèques publiques à combattre les stéréotypes*

#### 11 Garantir l'égalité femmes-hommes

##### Enjeux

Dès le plus jeune âge, les filles et les garçons n'ont pas les mêmes jouets, ne font pas les mêmes choix à l'école, n'exercent pas les mêmes sports, n'occupent pas les mêmes lieux... Plus tard, elles et ils n'ont pas les mêmes emplois ni les mêmes salaires et vivent des responsabilités différentes (professionnelles, associatives, parentales...). Confrontés aux stéréotypes de sexe mais égaux et égales en droit, les jeunes femmes et hommes n'ont pourtant pas les mêmes parcours, des inégalités persistent.

##### Objectifs généraux

- Favoriser la connaissance des droits entre les femmes et les hommes et promouvoir la culture de l'égalité femmes-hommes auprès des acteur·rice·s jeunesse en Bretagne.
- Déconstruire les stéréotypes de sexe et agir contre toutes les formes de sexisme.
- Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.
- Développer une approche pédagogique non-genrée dans les sphères éducatives (éducation nationale, populaire, espaces de parentalité...).
- Garantir la parité dans les espaces de participation et de décision.
- Former les représentant·es de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'emploi et des entreprises à intégrer des femmes et des hommes dans les métiers non mixtes.
- Rendre effectif et garantir le respect et la liberté du corps de chacun·e en promouvant l'éducation à la sexualité pour tou·te·s.

de genre dans leurs sélections de livres, leur catalogue et autres documents, ainsi que dans leurs activités promotionnelles » ;

- Déclinaison régionale et académique de la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans le système éducatif*.



## Objectifs

### 1 : Lutter contre la persistance des stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge :

- ➔ Poursuivre et renforcer les actions en faveur de l'égalité filles-garçons du CRJ ;
- ➔ Diffuser les outils « éducation à la vie affective et sexuelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles » aux acteurs de jeunesse (collectivités, associations de jeunesse et d'éducation populaire, structures Info Jeunes...).

### 2 : Agir contre les stéréotypes de genre à l'œuvre dans les parcours « Orientation » et « Engagement » des jeunes femmes et hommes :

- ➔ Poursuivre l'animation de la dynamique du chantier 11 dans le cadre des ateliers du CpeG ;
- ➔ Développer la connaissance des inégalités de genre dans le réseau Information Jeunesse pour porter une attention particulière à l'égalité f/h dans le processus de labellisation des structures ;
- ➔ Requérir la production de données sexuées :
  - Du CRIJ, dans le suivi de la coordination et du soutien au réseau pour objectiver les potentielles situations d'inégalités et le cas échéant proposer des correctifs ;
  - Des structures, au stade du diagnostic de territoire (sur le public, sur le personnel IJ au contact des jeunes...) dans le cadre du processus de labellisation.

### 3 : Permettre aux jeunes, et particulièrement aux jeunes femmes, l'accès à un service d'accueil et d'écoute de proximité en matière de santé mentale.

- ➔ Poursuivre le déploiement des PAEJ pour que chaque jeune puisse y avoir accès.



## Propositions

#### Objectif 1 :

- Proposer au moins une action de sensibilisation à l'égalité f·h par un·e expert·e au cours de chaque mandat du CRJ ;
- Favoriser la création d'une commission dédiée au sein du CRJ ;
- Diffuser 10 000 violentomètres et 1 000 affiches dans les réseaux jeunesse en 2024.
- Proposer le prêt des expositions Egalité fh aux structures Jeunesse.

#### Objectif 2 :

- Demander un bilan sexué des activités du CRIJ en 2025 ;
- Accompagner la production de données sexuées dans les diagnostics de territoire des SIJ labellisés ;
- Organiser des ateliers sur l'orientation sexuée dans le cadre du CpeG.



## Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de sensibilisation à l'égalité f·h pour les membres du CRJ ;
- Nombre de réunions de la commission « égalité » du CRJ sur le mandat 2024-2026 ;
- Nombre et typologie des structures Jeunesse destinataires des violentomètres/affiches par nombre d'outils diffusés ;
- Nombre de structures Jeunesse ayant emprunté une des expositions Egalité fh de la Région ;
- Nombre des activités ayant un diagnostic sexué dans le bilan annuel du CRIJ ;
- Nombre de structures Information Jeunesse ayant produit des données sexuées/an ;
- Nombre d'atelier Jeunesse/Egalité f·h dans le cadre du CpeG/an.

## 5.4 LA SANTE

### Chiffres clés

La mortalité régionale est légèrement supérieure à la moyenne nationale avec +7 % chez les hommes et +4 % chez les femmes.

L'espérance de vie est de 85,1 ans pour les femmes et de 79 ans pour les hommes.

Les taux régionaux de prise en charge des cancers supérieurs au niveau métropolitain chez les hommes avec + 4 % et inférieurs au niveau métropolitain chez les femmes - 2 %. Près d'1 femme sur 3 décède suite à une maladie cardiovasculaire soit 6 fois plus que d'un cancer du sein.

En Bretagne, pour les maladies cardiovasculaires, 1<sup>ère</sup> cause de mortalité féminine dans la région, on constate une surmortalité de 14 % chez les hommes et de 15 % chez les femmes.

Pour la première fois en 2023, la loi de financement de la Sécurité sociale évoque de façon spécifique, la « Santé des femmes » venant rappeler que les inégalités entre les femmes et les hommes liées aux représentations sociales des femmes et de leur santé sont désormais mieux identifiées.

La différence d'espérance de vie entre les femmes et les hommes, en défaveur des hommes, a longtemps contribué au maintien à l'écart des femmes dans l'accès aux soins et encore plus celles en situation de précarité<sup>54</sup>. Les représentations sociales du féminin et du masculin et l'influence de genre constituent des risques de discrimination dans la prise en charge médicale des femmes : expression des symptômes, rapport au corps et recours aux soins<sup>55</sup>.

La santé des femmes comporte-t-elle des particularités ? Le cancer du sein, aujourd'hui plus systématiquement dépisté, est mieux soigné. Les spécificités biologiques, liées à la sphère gynécologique notamment, permettent d'explicitier aujourd'hui l'endométriозe, plus souvent évoquée mais encore trop peu détectée ; Il reste que d'autres problèmes de santé sont ignorés, par exemple le syndrome des ovaires poly-kystiques, l'adénomyose ou les douleurs périnéales. D'aucuns ignorent que les maladies cardiovasculaires sont la première cause de mortalité chez les femmes et que ces pathologies progressent chez les jeunes, notamment à cause du tabac et de la pilule. La reconnaissance des symptômes spécifiques aux femmes, largement méconnus, doit encore progresser, dans le milieu professionnel également où les femmes sont davantage touchées par les maladies professionnelles. Enfin, l'accès à l'interruption volontaire de grossesse se révèle parfois lent, laborieux, voire peut se heurter à des refus de médecins.

Plusieurs leviers d'action sont à la disposition des collectivités territoriales. Des initiatives concrètes visant par exemple à « aller

vers » les femmes sont conduites par des collectivités territoriales ; ainsi, Rennes a choisi d'accueillir le *Bus du cœur*, unité mobile ouverte à toutes et notamment aux femmes les plus vulnérables et précaires qui offre la possibilité de réaliser un bilan complet, de repérer d'éventuelles alertes, d'informer de la santé cardiovasculaire et des moyens de prévenir l'accident.

De l'élaboration des Contrats Locaux de Santé (CLS) aux partenariats autour des *Maisons des femmes* pour toutes celles victimes de violences conjugales, en passant par le soutien aux projets et/ou à la requête systématique de données sexuées dans les actions cofinancées, les collectivités peuvent agir.



### Des inégalités sexuées et sociales croisées

#### ***Plus de freins à l'accès aux soins pour les femmes***

Plus que les hommes, les femmes sont en situation de précarité ce qui les rend plus susceptibles de rencontrer des freins à l'accès aux soins, notamment aux spécialistes. En parallèle, leur disponibilité moins grande retarde leurs consultations. Des retards de diagnostic et de soins des femmes sont aujourd'hui repérés.

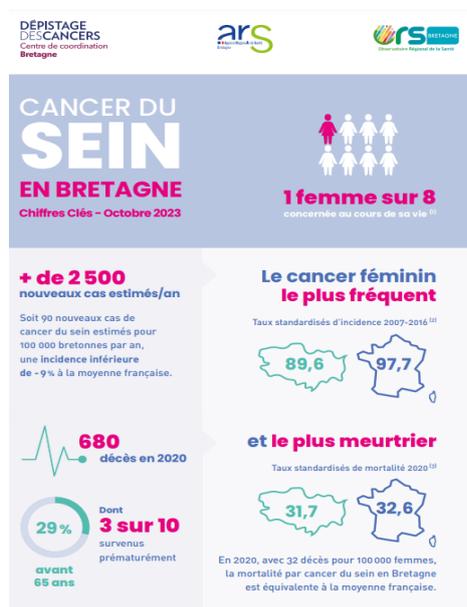
Les situations de non-recours et de rupture dans les parcours de soins s'exacerbent avec les difficultés économiques et l'isolement ; les familles monoparentales sont particulièrement concernées. Les

<sup>54</sup> Les inégalités de santé entre les femmes et les hommes sont longtemps restées ignorées et demandent encore à être mieux définies, comprises et mesurées. *Revue Santé Publique*. 2023

<sup>55</sup> Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique. Haut Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh). 2020.

femmes, alors qu'elles cumulent les besoins spécifiques (suivi gynécologique et périnatalité) dans un contexte de hausse global des cancers gynécologiques font également face à la désertification médicale, en particulier en zone rurale. En Bretagne, la faible densité de gynécologues libéraux et un non-recours aux soins gynécologiques plus importants qu'à l'échelle nationale les pénalisent davantage.

	France	Bretagne	22	29	35	56
Densité de gynécologues libéraux <sup>56</sup> (pour 100 000 f de plus de 15ans en 2020)	15,8	10,7	9,2	9,3	13,8	9,5
Part des femmes bénéficiaire du régime général n'ayant pas eu d'acte réalisé par un·e gynécologue sur les 24 derniers mois en 2023	47,58%	53,50%	53,43%	49,47%	53,55%	58,18%



## Actions 2022 - 2023

- Le dispositif *Boosterr Santé* vise à accompagner les expérimentations et innovations en santé dans les territoires les plus fragiles de façon à répondre aux besoins de santé de la population. Il a été centré en 2023 sur l'aide au démarrage des centres de santé. L'institut de Parentalité Ti Liammou de Rennes, soutenu dans son démarrage en 2023 cible les femmes enceintes, les femmes et avec désir d'enfants, les mères, ...parmi son public prioritaire ;
- Enquête réalisée par une étudiante stagiaire accueillie à la Mission Egalité femmes-hommes auprès des acteurs et actrices des Contrats Locaux de Santé pour mesurer la connaissance, la prise en compte, voire l'appropriation de l'égalité fh dans les démarches d'élaboration des Contrats.



## Réalisation

➔ Entretiens qualitatifs et rencontres avec 4 CLS bretons ont été organisées afin d'échanger sur la prise en compte des déterminants de la santé liés au genre et au sexe ; Extrait : « *Dans les CLS Bretons, l'intérêt revendiqué pour les populations vulnérables et leurs aidant·es occulte toujours la dimension sexuée du premier public comme du second (...) Dans les diagnostics apparaissent des données sexuées territorialisées (...) De manière générale, les documents présentent la répartition de la population par sexe avec, souvent, des données sur la composition des ménages mettant en exergue la surreprésentation des femmes seules avec enfants qu'importe le territoire. Peu de données sexuées collectées à l'occasion du diagnostic sont finalement utilisées dans le CLS (...) on retrouve principalement la répartition de la population par sexe, la situation des ménages, l'indice de mortalité, le nombre de cancers imputables au tabac ou à la consommation de boissons alcoolisées ou encore le taux de suicide. Ces données servent souvent à décrire les caractéristiques*

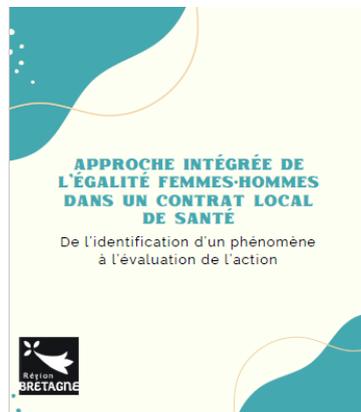
<sup>56</sup> \*Source : Observatoire des territoires, Insee, Base permanente des équipements 2020

\*Source : CNAM SIAM ERASME, 2023

géographiques et démographiques du territoire et l'état de santé des habitant·es. Elles sont peu, voire pas, exploitées afin d'orienter des actions en faveur de la santé spécifique des femmes ou de l'égalité femmes-hommes ».



## Résultats



Document de synthèse  
Analyse des CLS bretons au prisme des déterminants de santé du sexe et du genre

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Quelques constats chiffrés	1
I. Objet du rapport	3
A. Examen des contenus des contrats locaux de santé - recherche de données relatives à l'égalité femmes-hommes	3
B. Enquête par questionnaire - menée avec cinq CLS chargés de mission CLS	4
II. Enjeux du contrat des Contrats Locaux de Santé	5
A. Des inégalités femmes-hommes	5
B. Écarter l'égalité et justice	7
C. Acteurs spécifiques des territoires	7
D. Perspectives à la suite de la lecture des CLS	8
1. Différences territoriales et hypothèses de travail	8
2. Propositions	9
III. Analyse croisée des territoires	10
A. Le genre en santé : un enjeu	11
1. Des enjeux communs aux champs et de missions CLS nationales	11
2. Le besoin d'une commande publique claire	12
3. Des enjeux à l'Agence Régionale de Santé	13
B. Outils et conséquences du manque de données saines	14
1. Des fronts partagés dans la diagnostic	14
2. L'absence de « réflexes » pour la reconnaissance de l'utilité de ces données	15
C. L'articulation des inégalités femmes-hommes dans les contrats locaux de santé	16
1. Des actions « sous-jacentes » qui occultent ou concourent les normes de genre	16
2. L'usage de données liées à l'homme	16
D. Des initiatives en faveur d'une égalité femmes-hommes en santé qui corrent le change des possibles	17
1. Des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes non notifiées dans les CLS	17
2. Des perspectives prometteuses	18
IV. Préconisations	19
A. Un nécessaire pluridisciplinaire à destination des élus	19
B. Des besoins en formation	19
C. Une demande sanitaire de « boîte à outils »	20
Annexes	21

➔ Une boîte à outils « Approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans un CLS - De l'identification d'un phénomène à l'évaluation de l'action » a été réalisée.

## PERSPECTIVES



## Engagements socles

- Orientation stratégique n°6 du Projet Régional de Santé Bretagne (PRS 3 - 2023-2028) : *Développer la réponse à des enjeux populationnels prioritaires - Promouvoir la santé des femmes et l'action 2.6 Favoriser la vie affective et sexuelle* :
  - « ... La santé sexuelle s'entend comme une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que comme la possibilité de vivre des expériences sexuelles agréables et sûres, exemptes de coercition, de discrimination et de violence. Pour que la santé sexuelle soit assurée et protégée, les droits sexuels de toutes les personnes doivent être respectés, protégés et appliqués ». (OMS). Il s'agit donc d'une approche globale de la santé sexuelle qui se veut positive et ne se limite pas aux seuls aspects sanitaires mais aussi environnementaux (perturbateurs endocriniens...); sociaux (inégalités sociales et territoriales d'accès aux soins et à la prévention) et sociétaux (poids des représentations, préjugés et codes sociaux, réticence à aborder des sujets relevant de l'intimité de chacun, violences sexistes et sexuelles ...) » ;
  - Au titre des actions prévues dans le PRS 3, on peut lire :
    - Mener des actions répondant aux besoins spécifiques des publics vulnérables (personnes migrantes, LGBTI+, en situation de prostitution, de handicap ...) » ;
- Le Contrat de plan Etat Région (2021-2027) et son axe : *Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes* ;
- La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale - Article 14 - Santé : « Le Signataire reconnaît ...que les besoins distincts des hommes et des femmes ne découlent pas seulement de différences biologiques, mais aussi de disparités dans les conditions de vie et de travail, ainsi que de stéréotypes et de préjugés basés sur le genre. Il s'engage à mettre en oeuvre ou à promouvoir, selon le cas, les mesures suivantes :

- L'incorporation d'une approche sensible au genre dans la planification, les ressources et la prestation des services de santé et médicaux ;
- La garantie que les activités de promotion de la santé, notamment celles qui prônent une alimentation saine et l'importance de l'exercice physique, tiennent compte du fait que les besoins et les attitudes des femmes et des hommes peuvent différer ;
- La garantie que les membres du personnel de santé, y compris ceux/celles qui participent à la promotion de la santé, reconnaissent que le genre peut avoir une incidence sur les soins médicaux et de santé, et qu'ils/elles se rendent compte que les femmes et les hommes peuvent vivre ces soins différemment ;
- La garantie que les femmes et les hommes aient accès à des informations sanitaires scientifiques et fondées sur des données probantes ».



## Objectifs

### Chiffres clés

En Bretagne, le taux de recours à l'IVG pour 1000 femmes de 15 à 49 ans est de 13,2 (16,1 en France).

La part de l'IVG réalisées chez les femmes mineures est de 3,20% (2,90 % en France).

Le taux standardisé de mortalité par suicide pour 100 000 personnes est de 8,8 pour les femmes (6,2 en France) et de 32,9 pour les hommes (21,9 en France).

- Permettre aux femmes de prendre soin de leur santé ;
- Réduire les inégalités sociales, sexuées et territoriales de santé ;
- Intégrer des indicateurs sexués dans les études ;
- Poursuivre le soutien aux actions innovantes en matière d'offre de soins dans les territoires permettant de réduire les inégalités sexuées de santé ;
- Favoriser l'équité territoriale en ciblant les zones déficitaires et vulnérables.



## Propositions

- Finaliser la boîte à outil égalité femmes-hommes et la diffuser à l'ensemble des CLS bretons ;
- Proposer aux chargé·es de mission CLS de rejoindre le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) ;
- Déployer des formations à travers les « journées thématiques » organisées pour les chargé·es de mission CLS par l'ARS Bretagne.



## Indicateurs de suivi

- Nombre de boîtes à outils diffusées ;
- Nombre de formations à l'égalité fh, à la prévention des VSS organisées ;
- Nombre de CLS ayant participé au *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG).



## Un fléau de santé publique : les violences conjugales

### **Les femmes, principales victimes des violences sexuelles**

En France, en 2022, 6 862 personnes ont été victimes de violences conjugales (+ 17% sur 2021). Les associations ont dénombré 134 féminicides en 2023 dont 8 en Bretagne (cf. Fiche 5.6).

### **Actions 2022 -2023**

- La Région a apporté son soutien financier à l'arrivée de la Maison des femmes *Gisèle Halimi* en Bretagne ; Portée par le CHU de Rennes et l'Asfad, elle a ouvert ses portes à Rennes le 23 novembre 2023. Lieu d'accueil, d'écoute et de soins pour toutes les femmes victimes de violences et leurs enfants, cette structure unique dans le Grand Ouest réunit professionnels de santé, du social et de la justice, en lien avec les associations et acteurs partenaires : Barreau de Rennes, CIDFF, SOS Victimes 35, planning familial 35. Ensemble, ils forment un guichet unique qui accompagne les femmes victimes de violences à travers un parcours facilité, global et sans rupture ; Les femmes qui franchissent la porte de la maison trouvent en un même lieu une écoute bienveillante, un accès à des soins, un accompagnement social et juridique et une réponse à différents besoins grâce à une équipe interdisciplinaire spécialisée dans la lutte contre les violences faites aux femmes.
- La Région est engagée depuis de longue date, aux côtés de l'Etat, à développer la prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu festif. Elle constitue un des objectifs de la politique de la Région visant à permettre aux jeunes d'être acteurs et actrices de leur santé.



#### Réalisation

La Région soutient chaque année le *Collectif Orange Bleue* (associations Addictions France et Liberté Couleurs), pour la formation des organisateurs des manifestations et pour la mise à disposition d'une malle contenant l'ensemble des outils de prévention utilisés pendant les événements festifs. Le thème des violences sexistes et sexuelles, considéré comme prioritaire, est intégré à part entière dans ces temps de sensibilisation.

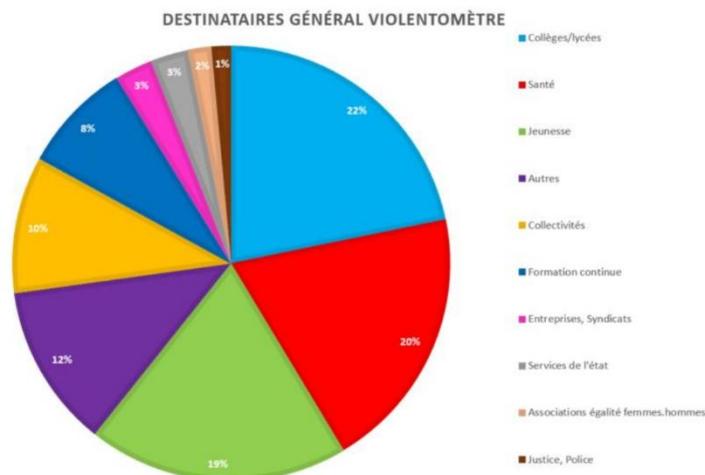


#### Résultats



- Les événements, la diffusion des malles et les temps de sensibilisation sont en constante augmentation depuis 2021.

- En 2023, la couverture du territoire breton par l'action du *collectif Orange Bleue* s'est étendue ; les malles de prévention sont sorties 112 fois, 76 évènements ont été couverts et 37 formations ont été réalisées.



- Près de 20% des violentomètres commandés en 2022 et 2023 l'ont été par des acteurs et actrices de santé dont une majorité de professionnel·les libéraux.

## PERSPECTIVES



### Objectifs

- Prévenir les risques de violences sexuelles et sexistes ;
- Responsabiliser et sensibiliser les acteurs de la vie nocturne (organisateur·s, festivalier·ères) ;
- Permettre aux jeunes d'être acteurs de la prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu festif.



### Propositions

- Poursuivre le soutien des actions de prévention des risques sexuels et sexistes en milieu festif et la sensibilisation des professionnel·les ;
- Adresser la lettre du Président de la Région Bretagne avec la possibilité de commander le violentomètre aux partenaires Santé de la Région (établissements de formation sanitaire et social, partenaires des CLS, porteurs de projets ...).



### Indicateurs de suivi

- Nombre de malles de prévention distribuées ;
- Nombre de formations dispensées intégrant la prévention des violences sexuelles et sexistes ;
- Fréquentation sexuée des stands ;
- Nombre de violentomètres et d'affiches commandés.

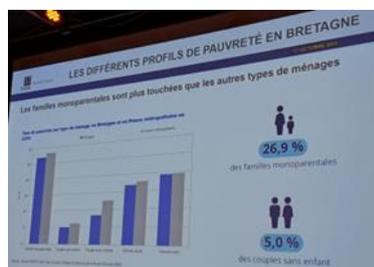
## 5.5 LE REFUS DE LA MISERE ET DE LA PRECARITE

### Chiffres clés

Les femmes représentent 57,5% des adultes rencontrés dans les accueils du Secours Catholique en France en 2022 contre 51% en 1989.

« La lutte contre la pauvreté et la précarité est un impératif au cœur de notre politique de progrès social... La Bretagne compte aujourd'hui 350 000 personnes vivant sous le seuil de pauvreté<sup>57</sup>... » rappelle le rapport du Plan de « Refus de la misère et de la précarité - 2023-2027 » adopté par l'assemblée plénière en avril 2023. En France, 4,9 millions de femmes et 4,3 millions d'hommes en France sont concerné-es. « Les contextes familiaux favorisant la pauvreté sont plus souvent vécus par des femmes [...] qui ont de plus faibles revenus, notamment pour celles qui vivent seules et ont un âge avancé <sup>58</sup>».

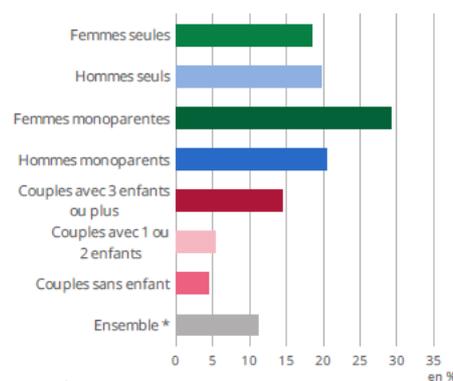
« La précarité n'est pas spécifique aux femmes mais elle les concerne davantage du fait des résultats des évolutions du marché du travail et des structures familiales » a pu rappeler Françoise Milewski, économiste à l'OFCE<sup>59</sup>, Présidente du Conseil scientifique de PRESAGE au cours de la conférence « L'emploi des femmes » organisée par la Fédération régionale des Cidff bretons à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté le 14 octobre 2022 à Rennes.



En Bretagne<sup>60</sup>, ce sont les familles monoparentales - et à leur tête une majorité de femmes <sup>61</sup> - qui sont davantage touchées par la pauvreté (26,9%) ; elles le sont plus que les hommes dans la même situation

familiale (20%).

### Taux de pauvreté en 2021



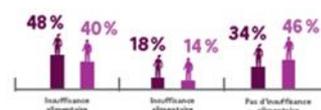
## Le non-recours aux droits et aux soins

### Les femmes davantage touchées



« Les personnes en situation de précarité cumulent une insécurité sociale et économique qui se répercute sur la santé physique et psychologique et entrave l'accès aux soins. Les conditions de vie précaire ont pour corollaire des risques sanitaires accrus par rapport à la population générale : logement dégradé, mauvaise alimentation, sédentarité, pénibilité et précarité au

Part des femmes et des hommes déclarant être en situation d'insuffisance alimentaire en novembre 2022



<sup>57</sup> Fixé à 60% du niveau de vie médian national, soit 1 120 euros par mois pour une personne, 1 680 euros par mois pour deux personnes et 2 350 euros par mois pour un couple et deux enfants.

<sup>58</sup> Extrait du Panorama de la pauvreté en Bretagne » - Insee - octobre 2023

<sup>59</sup> Observatoire français des conjonctures économiques et Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po pour PRESAGE

<sup>60</sup> « Panorama de la pauvreté en Bretagne » - graphique ci-contre - Insee - octobre 2023

<sup>61</sup> « Egalité femmes-hommes en Bretagne » - Insee - mars 2024

travail. En outre, le manque de ressources financières est une des premières causes de renoncement au soin<sup>62</sup> ».

Cinq formes de renoncement ou d'empêchement dans les déplacements des personnes isolées sont mises en évidence par la Fondation de France<sup>63</sup> : « les contraintes financières, territoriales, associées à une maladie ou un handicap, psychologiques et enfin celles liées au temps. Tous ces effets [...] de l'isolement ont de nombreuses conséquences sur la situation financière et sanitaire des femmes mais aussi sur les personnes dont elles ont la charge. Les distances amplifiées avec une dispersion géographique des lieux d'activité (domicile, travail, soins, courses, loisirs...) peuvent entraîner des problèmes d'accès et différents renoncements aux soins, aux formations, aux démarches administratives, aux rencontres... ».

« Étant donné le moindre usage d'une voiture et/ou l'absence de permis de conduire par les femmes isolées, celles-ci seront davantage touchées par ces renoncements en cascade liés aux problèmes de déplacements et elles le seront d'autant plus à partir de 65 ans » pointe également l'étude du Credoc (2021).

## Actions 2022 - 2023

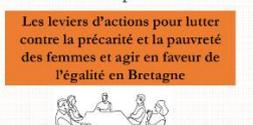
### Chiffres clés

L'aide apportée par le Secours catholique est classée en 4 catégories de besoins, qui peuvent se cumuler : l'écoute, l'accueil et le conseil constituent 57% des besoins, l'alimentation à 51%, l'aide au paiement du loyer, factures d'énergie ou d'eau à 19%, l'aide à la mobilité à 10%.

Pour faire face à cette pauvreté qui s'enracine, la Région prend sa part et soutient notamment les démarches *d'aller-vers* qui permettent de surmonter les freins liés à la mobilité, à l'articulation des temps, à l'absence de garde d'enfants... que peuvent subir les personnes les plus éloignées des services publics, des administrations, des lieux d'accès aux droits comme des lieux de socialisation.

Elle participe également au financement de l'activité et des initiatives des associations de défense et de promotion des droits des femmes en Bretagne dont le réseau régional breton des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FR- Cidff). Leurs dispositifs et modalités d'action d'information et d'accès aux droits s'adressent et concernent les femmes les plus démunies.

Table-ronde de l'après-midi

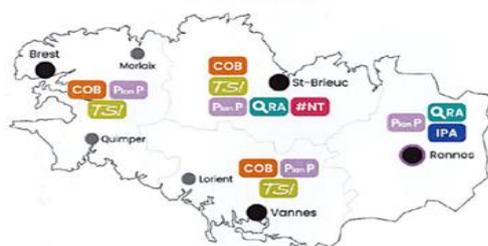


CIDFF

TRAVAILLER EN FRANCE



LIVRET À DESTINATION DES FEMMES ÉTRANGÈRES PRIMO ARRIVANTES



### Les projets impulsés par la FR-CIDFF et la FNCIDFF

- Siège FR-CIDFF
- Siège CIDFF
- Antenne CIDFF
- COB Le COB en action
- TSI TouteSport, Toutes Sportives
- Plan P Plan Pauvreté
- QRA Recherche action
- #NT #NégoTraining
- IPA Info Proches Aidante



### Réalisations

- Soutien financier au lancement du dispositif MarSoins sur le territoire de Redon en place depuis avril 2023. Ce dispositif mobile de prévention, de promotion de la santé, et de dépistages (dentaires, visuels, auditifs...) s'adresse à toutes et tous.

<sup>62</sup> Femmes, santé et environnement : la vulnérabilité des populations féminines - Inserm - novembre 2020 ; Rapport du HCE fh

<sup>63</sup> Selon une enquête réalisée par le Credoc, centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie - 2021.

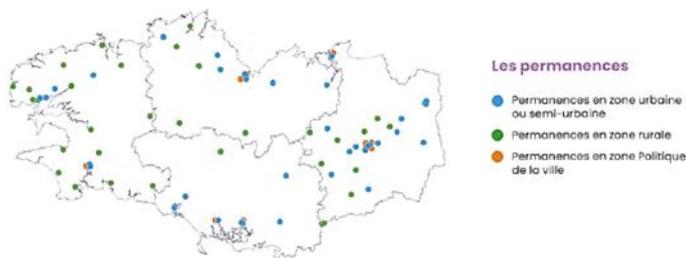
- Signature d'une convention triennale « *Soutien à la mise en oeuvre d'actions spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes* » entre la Région, la Fédération régionale des Cidff en Bretagne (2022-2024).



## Résultats

- Le dispositif MarSoins a accueilli 305 personnes dont 55% de femmes en 2023 ; D'autres données sur les bénéficiaires nous ont été communiquées : 27% des personnes en situation de précarité (arrêt de travail, chômage, formation...), 55% de plus de 60 ans, 6% de moins de 25 ans, 45 personnes sans médecin traitant et 18 personnes orientées vers un soin d'urgence. Malheureusement, celles-ci ne sont pas sexuées.
- Un soutien à hauteur de 76 000€ par an est apporté par la Région (via la ligne dédiée au sein du Prog. 401) aux quatre centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) implantés dans les quatre départements et à la coordination de leur Fédération régionale.

### Les CIDFF de la région Bretagne



Ce réseau breton présente 97 permanences implantées en milieu rural, urbain et en zones sensibles, au sein de Maisons de la justice et du droit, de mairies, de centres communaux d'action sociale, de centres d'hébergement et de réinsertion sociale ainsi que dans certains services de police et de gendarmerie.

Les Cidff promeuvent l'autonomie des femmes, afin qu'elles accèdent à la pleine citoyenneté. L'action des Cidff de Bretagne est organisée selon quatre axes :

- Promouvoir l'accès à l'égalité fh dans tous les domaines de la vie personnelle, familiale, professionnelle et citoyenne ;
- Analyser toute problématique sociale par le genre pour développer des actions susceptibles de réduire les inégalités fh ;
- Intervenir de manière transversale et globale sur l'ensemble des problématiques rencontrées par les femmes ;
- Faire remonter aux pouvoirs publics les éléments d'analyse issus de l'activité d'information des femmes et des familles.



## Des constats peu sexués

### ***Les situations des femmes invisibilisées***

Si « *la vulnérabilité des populations de faible niveau socio-économiques est désormais bien prise en compte, très rares sont les rapports qui poussent l'analyse à la situation des femmes qui sont portant les premières victimes de la précarité* » poursuit l'Inserm. Les femmes s'en trouvent parfois invisibilisées ne faisant que rarement l'objet d'actions ciblées et spécifiques, et ce, alors qu'elles peuvent être très largement majoritairement concernées par l'action publique visant à réduire la précarité. Comme ailleurs, en Bretagne le manque de données sexuées handicape l'objectivation des inégalités de sexe et peut contribuer à rendre aveugles, voire inefficaces, les politiques publiques mises en œuvre à l'égard de celles et ceux qui en ont le plus besoin. Néanmoins, grâce aux associations de promotion des droits des femmes, des constats régionaux peuvent être dressés, des urgences repérées.



## Actions 2022 - 2023

En 2023, dans son Plan « Refus de la misère et de la précarité », la Région a souhaité accompagner des actions qui s'adressent à toutes et tous et non exclusivement aux femmes ; pour autant, conformément aux constats évoqués ci-dessus sur les poches de pauvreté que peuvent constituer certains facteurs sur la situation et la vie des femmes, un certain nombre des 58 engagements adoptés vont contribuer à réduire les inégalités de sexe. Au-delà de cette approche transversale de l'égalité fh au travers de tous les engagements du Plan, la Région a néanmoins souhaité porter une attention toute particulière aux cheffes de familles monoparentales. Elle manifeste sa vigilance sur la requête et le recueil des données sexuées des impacts de tous les engagements du Plan de lutte. Elle en témoigne ci-dessous avec le dispositif de soutien aux projets innovants afin d'éviter aux étudiant-es de renoncer à leurs études faute de trouver un logement.



### Réalisation

En 2023, avant leur réhabilitation, 12 logements sociaux ont été mis à disposition de jeunes étudiant-es dans le cadre d'une colocation *solidaires* : en contrepartie d'un loyer modéré, les étudiant-es s'engagent à mener des projets collectifs permettant de créer et renforcer les liens sociaux avec les habitant-es du quartier.



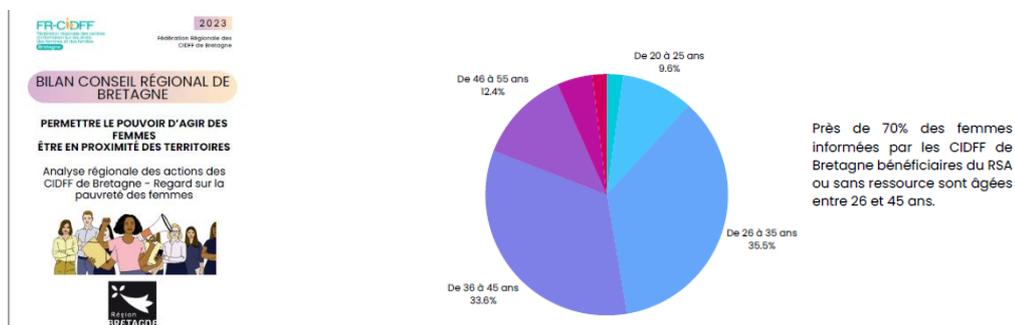
### Résultats

C'est à une majorité d'étudiantes que le dispositif a bénéficié ; parmi les 37 étudiant-es de l'Université de Rennes 2 qui ont intégré 12 logements pour une durée maximum de deux années, plus de 60% sont des étudiantes.



### Zoom

## Les bilans 2023 de service fait des Cidff bretons font apparaître des données sexo-spécifiques





53% des femmes bénéficiaires du RSA ou qui n'ont pas de ressources sont en situation de monoparentalité.

Les données des bilans des actions conduites par les Cidff sur l'ensemble du territoire témoignent du cumul et de l'articulation des difficultés entre elles qui contribuent à accroître la pauvreté des femmes.

Ces bilans d'activités sexués, indispensables pour connaître les urgences auxquelles les femmes doivent faire face quotidiennement, sont nécessaires pour guider l'action publique et pour la rendre efficace. Ils témoignent d'un panorama régional utile à l'intervention régionale pour agir contre la pauvreté.

**32**

8 personnes ont été formées à Lorient, 13 à Pontivy et 11 à Auray soit un total de 32 personnes pour le moment. Ces personnes étaient toutes bénévoles des Restos du cœur.

Le bilan 2023 alerte sur trois constats :

- L'aggravation de la pauvreté des femmes reçues individuellement dans les 4 CIDFF ;
- Le partenariat nouveau entre les CIDFF sur les territoires et les principales associations de solidarité ;
- La tenue de formations de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles auprès de ces associations dans les départements.

**139**

Au total, lors de l'année 2022 et 2023, le réseau des CIDFF de Bretagne a pu former grâce au soutien de France Relance près de 139 bénévoles des associations de solidarité aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales. **Cela représente au total 15 sessions de formations soit environ 65H00 d'animation par les CIDFF de Bretagne.**

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- Le Plan de « Refus de la misère et de la précarité » (2023-2027) ;
- *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* - Article 18 - Inclusion sociale :

« (1) Le Signataire reconnaît que toute personne a le droit d'être protégée contre la pauvreté et l'exclusion sociale et, en outre, que les femmes sont généralement plus susceptibles d'être victimes d'exclusion sociale que les hommes, en raison de leur accès inégal aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités.

(2) Le Signataire s'engage donc à prendre des mesures, dans le cadre d'une approche globale et coordonnée abordant toute la gamme de ses services et activités, et en collaboration avec les partenaires sociaux, pour :

- promouvoir l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture, aux technologies de l'information et des communications (TIC), à l'aide sociale et médicale pour tous ceux/toutes celles qui vivent ou risquent de vivre dans une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, tant dans les zones rurales qu'urbaines ;
- reconnaître les besoins et la situation particuliers des femmes en situation d'exclusion sociale, en accordant une attention particulière à toute caractéristique croisée ;
- promouvoir l'intégration des femmes et des hommes migrants, en tenant compte de leurs besoins spécifiques ».



## Objectifs

### Chiffres clés

39% des femmes les plus précaires ne disposeraient pas de protections hygiéniques en quantité suffisante (Association *Règles élémentaires* - mai 2021).

- Mieux connaître et objectiver le non-recours aux droits des femmes en Bretagne pour mieux cibler les actions à accompagner favorisant leur accès effectif au(x) droit(s) ;
  - Disposer d'outils de connaissance et des indicateurs ad hoc pour évaluer les impacts de réduction des inégalités de sexe des engagements du Plan de « Refus de la misère et de la précarité » ;
  - Favoriser l'accès des femmes en situation de précarité à la mobilité afin de faciliter leur accès à une formation, à un emploi, à un rendez-vous médical et à une vie sociale, culturelle et sportive ;
  - Agir contre la précarité menstruelle des femmes les plus démunies.
- Cibler des engagements spécifiques du Plan de « Refus de la misère et de la précarité » (engagements 7, 11, 19, 25, 26, 38, 40, 43, 46).
  - Sensibiliser les principaux réseaux de l'aide alimentaire à la mise en place de formations contre les violences sexistes et sexuelles conjugables auprès des bénévoles.



## Propositions

- Identifier les démarches d'aller-vers du territoire qui favorisent l'accès des femmes aux droits et aux soins ;
- Encourager les associations régionales bénéficiaires de subventions dans le cadre du Plan ainsi que les opérateurs à communiquer des données sexuées ;
- Systématiser la requête et la collecte des données sexuées des actions des associations financées par le Programme 401 ;
- Soutenir les initiatives favorisant la mobilité des femmes isolées et éloignées des services publics (cf. fiche Les mobilités et transports du présent rapport) ;
- Encourager les principaux réseaux bretons de l'aide alimentaire à déployer dans leurs locaux des distributeurs de protections périodiques.
- Recueillir les retours des principaux réseaux de l'aide alimentaire des premières sessions de formation de lutte contre les VSS déployées afin d'identifier leur besoin et la mise en place de nouvelles sessions.



## Indicateurs de suivi

- Nombre de projets accompagnés favorisant l'accès aux droits et aux soins des femmes/Nombre de projets accompagnés ;
- Nombre d'associations ayant communiqué des données sexuées/Nombre d'associations soutenues ;
- Nombre d'initiatives soutenues favorisant la mobilité des femmes ;
- Nombre de réseaux bretons de l'aide alimentaire et/ou d'associations de lutte contre la précarité ayant installé des distributeurs de protections périodiques ;
- Nombre de réseaux d'aide alimentaire ayant organisé des sessions de formation à l'égard des bénévoles/Nombre de bénévoles fh formé-es par réseau.

## 5.6 L'EGALITE DES DROITS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Chiffres clés

Parmi les dispositifs de la Région, près de 25% sont sensibles à l'égalité fh.

« La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes » (article 3 du Préambule de la Constitution de 1946).

Selon le Conseil de l'Europe, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, c'est « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à et dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

Que ce soit au titre de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, de la *Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la pauvreté*, de la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* ou selon les principes érigés en droits par les associations telles qu'ADT Quart-monde, Emmaüs ou le Secours populaire, les droits essentiels de la personne sont légitimés par un corpus législatif conséquent.

En signant la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, la Région Bretagne a pris acte de sa propre responsabilité en la déclinant dans le champ de ses propres compétences et avec les leviers dont elle dispose. L'objectivation des inégalités de sexe reste la première porte d'entrée pour agir et définir des politiques publiques adéquates qui garantissent l'effectivité de ces droits en neutralisant d'éventuels biais.

Des femmes en situation de monoparentalité surreprésentées dans la pauvreté aux violences sexistes, sexuelles et conjugales dont les femmes sont majoritairement les victimes en passant par la persistance de freins pour se soigner, se cultiver ou avoir accès à un emploi garantissant une autonomie financière digne, les chiffres des inégalités de sexe s'étoffent ; s'ils témoignent d'évolutions positives, les manquements aux droits essentiels des femmes et des hommes persistent. Ils sont dans le même temps davantage illustrés et constatés.

Pour conduire une action efficace, non discriminante et « réparer » ces atteintes aux droits, et en complément des moyens affectés à ses politiques dites de « droit commun », la Région a choisi d'affecter des moyens financiers strictement dédiés à la diminution des inégalités de sexe portées à sa connaissance par les associations du territoire œuvrant à ses côtés en faveur de l'égalité fh.

L'accès à certains des droits essentiels - ceux de se nourrir, de se loger, d'accéder à l'éducation... - ne relève pas toujours de la responsabilité régionale.

Néanmoins, par l'examen sexué de ses interventions dans l'ensemble de ses compétences ou par l'adoption de son *Plan du refus de la misère et de la pauvreté*, la Région tente de traduire en actes son engagement de « Passer de l'égalité de droits à l'égalité de faits ».

Ses actions en 2022 et 2023 témoignent de sa volonté de « garantir l'accès aux droits et à leur exercice de fait, à chacune et à chacun et ce quel soit son sexe ».

Jamais, sur ces deux dernières années, la Région Bretagne n'avait inscrit autant d'engagements, d'objectifs et défini de propositions de réduction d'inégalités femmes-hommes et de promotion de l'approche intégrée de l'égalité fh dans l'ensemble de ses compétences, au travers de ses feuilles de route, stratégies, documents contractuels, dispositifs.



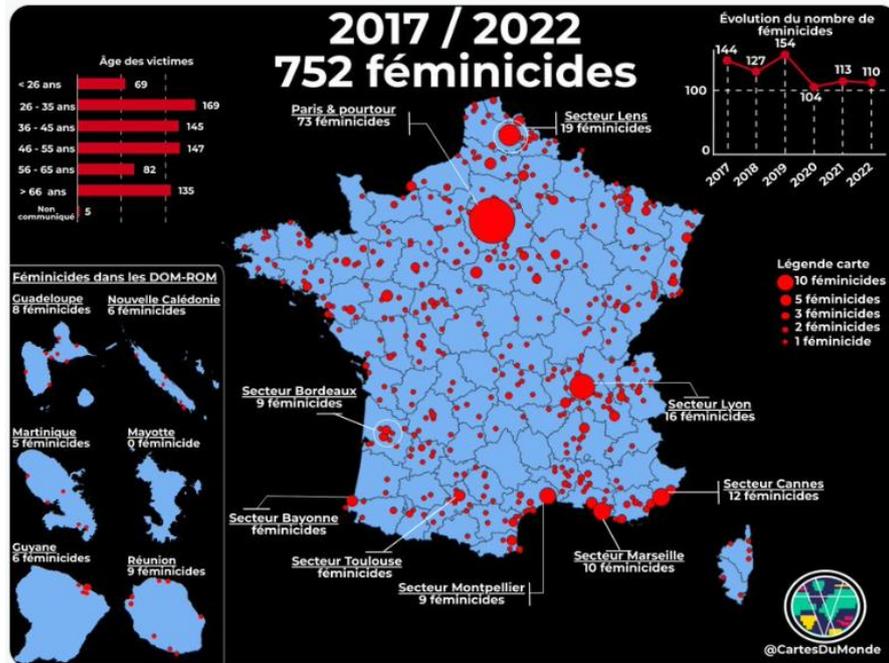
## Le droit à une vie digne libérée de violences sexistes, sexuelles et conjugales reste à conquérir

### Chiffres clés

90 000 femmes sont victimes de viols ou de tentatives de viols.

Parmi les victimes d'exploitation sexuelle, 94% sont des femmes, 13% sont des mineures, 70% sont originaires d'Afrique.

En Bretagne, sur les 90 points d'accueil des Cidff bretons, 66 d'entre elles sont consacrées à l'accès aux droits et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



Toutes les femmes - qu'elles soient françaises, étrangères, en situation de handicap, jeunes, âgées, hétérosexuelles ou non, citadines ou non, cadre ou au chômage...- sont davantage exposées que les hommes aux violences sexistes, sexuelles et conjugales.

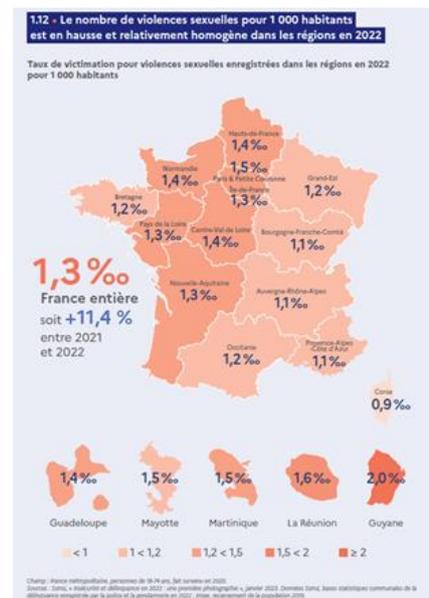
Celles-ci s'exercent envers elles partout et sous plusieurs formes : Harcèlement,

agression, viol, prostitution, mutilation génitale, mariage forcé, féminicide... Dans la sphère privée, professionnelle, dans l'espace public, en ligne... de manière physique ou psychologique.

En Bretagne, comme au niveau national, le nombre de personnes victimes de violences intrafamiliales a continué d'augmenter : on dénombre plus de 7 000 crimes et délits enregistrés en 2022, dont 4 000 crimes et délits au titre de violences sexuelles.

La Région, aux côtés de la mobilisation exemplaire des associations bretonnes, agit dans plusieurs de ses domaines d'intervention (Formation continue, Formation initiale, Culture, Maritime, Solidarité...) en faveur des femmes victimes de violences en leur exprimant toute sa solidarité.

Ainsi, par son soutien à l'association *SOS Méditerranée* en 2023, la Région apporte une aide aux femmes migrantes : 15% des personnes secourues en mer sont des femmes. Les femmes et les jeunes filles sont particulièrement exposées aux violences sexuelles et aux réseaux de traite humaine liés à la prostitution. Ces violences constituent l'une des raisons pour lesquelles la mortalité des femmes sur les routes migratoires est plus élevée que celle des hommes.





## Zoom

### Vœu du CESER

Pour l'élimination des discriminations et des violences sexistes et sexuelles contre les femmes en Bretagne et ailleurs dans le monde

Par ce vœu, présenté en décembre 2022 par le CESER, il s'agit de mettre en lumière quelques unes des actions que la Région a identifiées et/ou soutenues contre les violences dont les femmes ont été victimes parce que femmes :

« *Le CESER de Bretagne condamne donc fermement toutes les formes de discriminations, violences sexistes et sexuelles et exprime sa solidarité et son plein soutien aux filles, adolescentes et femmes qui en sont victimes. Il soutient toutes celles et tous ceux qui portent ces luttes et ces combats pacifiquement et démocratiquement. Il soutient leurs révoltes, leurs résistances et leurs combats non-violents pour la liberté, l'égalité des dignités, des droits et des conditions, pour la justice. En conclusion, le CESER de Bretagne appelle tous les pouvoirs publics et toute la société civile, chacune et chacun à son niveau, à lutter sans faiblesse et sans relâche contre toutes les violences et discriminations faites aux femmes, à refuser leur banalisation, à défendre leurs libertés et droits humains fondamentaux en Bretagne et ailleurs dans le monde* » (extrait).

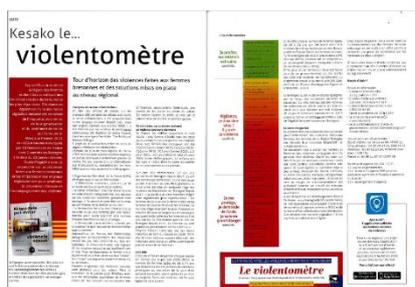
Chaque année, tous les trois jours, une femme est tuée par son conjoint ou ex-conjoint. En France, les associations ont compté :

- 113 féminicides en 2021 dont 5 en Bretagne
- 121 féminicides en 2022 dont 6 femmes en Bretagne
- 134 féminicides en 2023 dont 8 en Bretagne



En Bretagne, une multiplicité d'initiatives a été prises :

- L'inauguration de la Maison des femmes Gisèle Halimi, portée par l'Asfad, Rennes Métropole et le CHU de Rennes, cofinancée notamment par la Région Bretagne via le contrat métropolitain, a permis de saluer en novembre 2023 cette première en Bretagne qui propose un guichet unique aux femmes victimes de violences à travers un parcours facilité, global et sans rupture ;
- Le documentaire « *s'il sait que je suis là, il me tue* », réalisé par Brigitte Chevet avec la participation de la Région Bretagne, présenté en avant-première à Saint-Malo fin 2023, fait entendre la parole des femmes victimes de violences conjugales, la brutalité de ce qu'elles vivent et témoigne du rôle essentiel de l'équipe malouine d'assistantes sociales et de médecins dans l'accompagnement de celles-ci ;

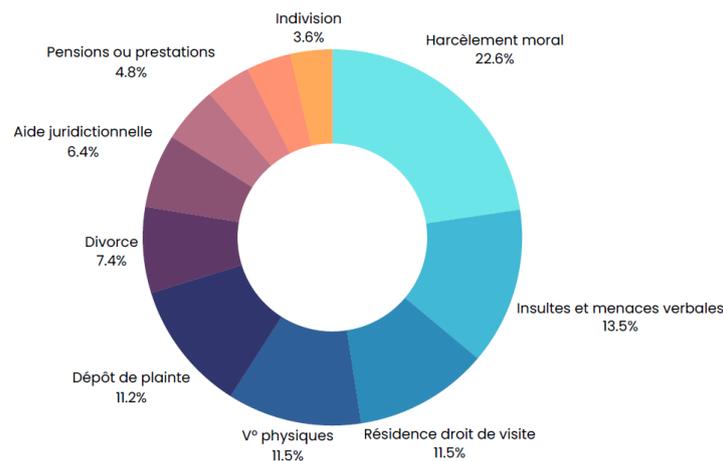


- L'édition par la Région d'affiches et de 200 000 exemplaires du Violentomètre en novembre 2022 et novembre 2023 et son envoi à plus de 1 200 destinataires (organismes de formation, établissements d'enseignement supérieur, de formations sanitaires et sociales, lycées, réseaux Jeunesse, membres du CpeG, professionnel·les de santé, représentant·es de services publics, citoyen·nes, ...) a été saluée par le CpeG ;

- Pour la 1<sup>ère</sup> fois en France, un guide pratique, édité en novembre 2023 par la *Fédération nationale des victimes de féminicides* (FNVF) propose de fournir dès l'annonce du décès, conseils, contacts, ... aux familles des victimes ; mis à disposition des forces de l'ordre pour qu'elles puissent le communiquer très largement aux familles, le guide a été présenté en plénière du CpeG ;
- L'ouverture en mars 2023 par l'association sise à Quimper (29) de la Fédération nationale *Habitat et Humanisme* d'un site d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales offrant un refuge de quatre appartements ; une première en France pour cette Fédération au moment où « Il faut compter entre une à quatre semaines pour une prise en charge d'urgence » ;
- En 2023, le réseau breton des *Centres d'information des droits des femmes et des familles* a informé 5 414 femmes contre 4 990 en 2021 ; parmi elles, 1 742 l'ont été pour des faits de violences contre 1 473 en 2021 ; et parmi les 4 313 femmes accueillies par les services juridiques et violences des CIDFF, 1 562 étaient sans emploi.



Cela veut dire qu'en 2023, 37,30% des femmes informées par les services juridiques et violences des CIDFF de Bretagne et qui sont à temps partiel étaient venues, pour une première demande, pour des faits de violences. Ces entretiens auprès de ces femmes ont permis de répondre à 495 demandes (une personne peut avoir plusieurs demandes). Les principales demandes concernent :



Ménages en situation de surendettement selon la composition familiale en 2022

«Lorsque sont listées les formes de violences fondées sur le genre, il est fréquent d'omettre la précarité.

Pourtant, il s'agit bien d'une violence, souvent la première étape d'un continuum de violences.»

Extrait de la Tribune publiée dans le Monde le 12 mars 2022 par une dizaine de représentantes d'associations engagées pour les droits des femmes.



➔ 52% des femmes (RSA ou sans ressource) accueillies par les CIDFF bretons en 2023 sont venues en premier lieu pour une thématique relative au droit de la famille et 48% pour des faits de violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales.



# Le droit à l'emploi et à l'autonomie financière en danger

## Chiffres clés

En France, les femmes représentent 70% des travailleur·euses pauvres. Elles représentent 62% des personnes payées au SMIC et 70% des bénéficiaires des banques alimentaires.

En Bretagne, les femmes sont à la tête de 81% des familles monoparentales ; 26,9% de ces familles sont en situation de précarité.

Les femmes occupent 62 % des emplois « non-qualifiés » ; 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Tous âges confondus, les femmes à la tête d'une famille monoparentale sont plus fréquemment en situation de pauvreté (29 %) que les hommes dans la même situation familiale (20 %). Entre 25 et 49 ans, 12 % des femmes sont à la tête d'une famille monoparentale contre 3 % des hommes.

## 2.11 • Les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de la plupart des minima sociaux

Nombre de bénéficiaires de minima sociaux au 31 décembre 2021

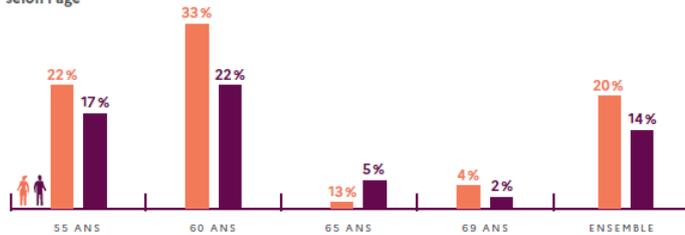
4 millions



de bénéficiaires

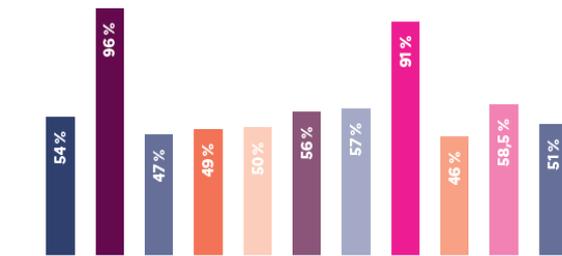
## 2.16 • Emploi : les femmes seniors sont jusqu'à 2 fois plus nombreuses que les hommes à être ni en emploi, ni à la retraite. Lorsqu'elles sont en emploi, elles sont plus fréquemment à temps partiel

Part des femmes et des hommes âgés de 55 à 69 ans ni en emploi ni à la retraite (NER) en 2021 selon l'âge



Lecture : en 2021, à 55 ans, 22 % des femmes et 17 % des hommes ne sont ni en emploi ni à la retraite.  
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire âgées de 55 à 69 ans.  
Source : Insee, « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », Insee Première n°1946, mai 2023.  
Données Insee, enquête emploi 2021.

Part des femmes parmi les bénéficiaires de quelques minima sociaux\* fin 2021



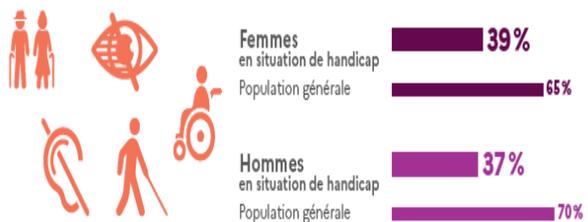
- Revenu de solidarité active (RSA)
- RSA majoré
- Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Allocation adulte handicapé (AAH)
- Allocation supplémentaire d'invalidité (ASI)
- Minimum vieillesse
- Prime d'activité
- Prime d'activité majorée
- Garantie jeune
- Bourse sur critère sociaux\*
- Ensemble de la population âgée de 15 à 69 ans

Montants moyens nets mensuels des pensions de retraite selon le sexe en 2021



\*L'âge conjoncturel de départ à la retraite suit l'âge des liquidants des droits à la retraite, en corrigeant les effets générationnels. \*\* Pensions versées aux personnes qui ont acquis des droits au titre d'une activité professionnelle antérieure ou de droits spécifiques. Retraités résidant en France, y compris majoration éventuelle pour trois enfants ou plus, avant prélèvements sociaux. \*\*\* Montants prenant en compte les pensions de réversion (droit « dérivé »).  
Champ : personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite.  
Source : Drees, « Les retraités et les retraitées - Édition 2023 », Panoramas de la Drees, juin 2023. Données Drees, EIR, modèle ANCETRE.

Taux d'emploi des femmes et des hommes avec reconnaissance administrative de handicap en 2021





# Actions 2022 -2023



2023

Fédération Régionale des CIDFF de Bretagne

## BILAN CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE

### PERMETTRE LE POUVOIR D'AGIR DES FEMMES ÊTRE EN PROXIMITÉ DES TERRITOIRES

Analyse régionale des actions des CIDFF de Bretagne - Regard sur la pauvreté des femmes



- Soutien annuel de la Région Bretagne pour un montant de 76 000€ à la Fédération régionale et aux quatre centres d'information des droits et des familles (CIDFF) par une convention pluriannuelle d'objectifs (2022-2024) ; Afin d'accompagner toutes les femmes dans leurs besoins, les équipes pluridisciplinaires des CIDFF proposent une information juridique, un accompagnement psychologique et/ou social et en cas de besoin une orientation vers des structures partenaires partout en Bretagne ;
- 90 permanences d'accès aux droits sont proposées partout sur le territoire, à la disposition de toutes et de tous ;
- La précarité des femmes, la vie de celles qui vivent dans les quartiers populaires, la grande majorité de celles accueillies dans les permanences juridiques gratuites victimes de violences, l'accompagnement des familles en situation de monoparentalité, l'autonomie des femmes par l'emploi...autant d'enjeux majeurs pour les CIDFF que la Région Bretagne partage.

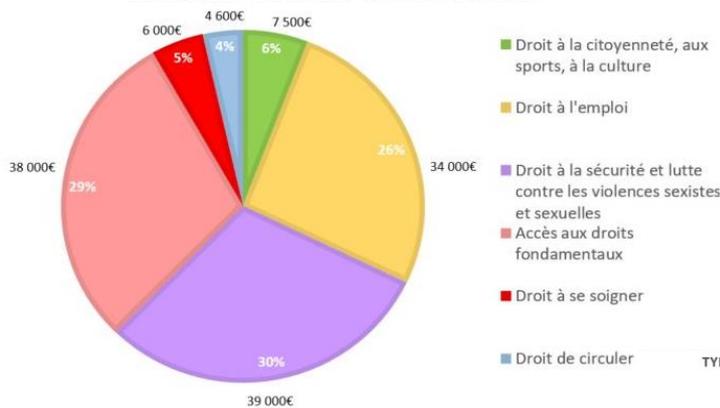


## Résultats

En 2022, la Région Bretagne a soutenu 25 projets auxquels il convient d'ajouter le soutien annuel aux CIDFF et l'achat de quatre expositions (disponibles au prêt) pour sensibiliser les partenaires à l'égalité fh.

En 2023, sur 46 demandes reçues, 27 projets, après instruction, ont été soutenus financièrement par le budget spécifique dédié à la défense des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes.

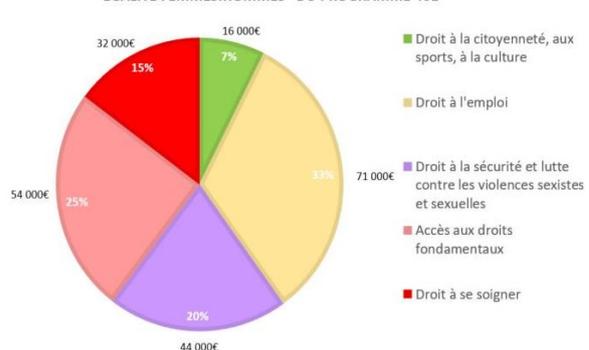
TYPOLOGIE DES PROJETS FINANCÉS EN 2022 PAR LE BUDGET "ÉGALITÉ FEMMES.HOMMES" DU PROGRAMME 401



En 2022, les projets contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales ont été les plus nombreux à être soutenus et également les plus financés.

En 2023, ce sont les actions d'aide à l'insertion professionnelle, à l'autonomie des femmes par l'emploi, à la levée des freins à l'égalité professionnelle qui ont été les plus nombreux et qui ont bénéficié de 33% des crédits dédiés à l'égalité fh par la collectivité.

TYPOLOGIE DES PROJETS FINANCÉS EN 2023 PAR LE BUDGET "ÉGALITÉ FEMMES.HOMMES" DU PROGRAMME 401





## Engagements socles

CPER 21-27 – Egalité entre les femmes et les hommes

CPER 21-27 – Améliorer l'observation des inégalités et évaluer les politiques publiques à l'aune de l'égalité femmes.hommes

CPER 21-27 – Lever les freins à la place des femmes dans la sphère économique et sur le marché de l'emploi

CPER 21-27 – Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes

CPER 21-27 – Faire des grands projets régionaux structurants des leviers de l'égalité femmes.hommes

- Loi du 4 août 2014 « *Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitant-es de présenter, dans le cadre des débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité ;
- Le **Contrat de plan Etat-Région** (CPER 2021-2027) décline en quatre engagements la volonté commune Etat- Région de promouvoir « L'égalité entre les femmes et les hommes » ; le montant Région accordé à cette politique s'élève à 1 800 000 €, le montant total Etat-Région à 3 760 000€ ;
- La *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* ;
- Chacun des engagements que la Région a pris dans ses stratégies, feuilles de route, conventions, Chartes ... qu'elle a adoptées, contractées, signées... (SPASER, SRITES, CPRDFOP, Feuilles de route Culture, Maritime, Nautisme, Solidarité internationale, Vie étudiante, PAREF, Charte IDEO, Convention Communication publique...).



## Objectifs

- Analyser, repérer, identifier les inégalités de sexe au sein des compétences régionales comme dans les projets des partenaires ;
- Encourager la sensibilisation, et la formation à l'égalité femmes-hommes en interne comme en externe, à commencer par les partenaires contractuels de la Région, les porteurs de projet, ... ;
- Elaborer des outils et mettre à disposition du plus grand nombre des ressources dédiées à l'égalité fh ;
- Accompagner la mise en réseau de toutes celles et ceux qui veulent agir en Bretagne contre les inégalités de sexe ;
- Encourager le déploiement des initiatives en soutien aux familles en situation de monoparentalité, davantage exposées à la pauvreté sur l'ensemble du territoire en lien avec les associations spécialisées ;
- Soutenir les projets articulés avec toutes les compétences régionales relatifs à l'accompagnement des femmes victimes de violences sexistes, sexuelles et conjugales sur le territoire en améliorant la prise en compte de l'intersectionnalité des discriminations (des femmes en situation de handicap, femmes lesbiennes, étrangères, issues de l'immigration...).



## Propositions

---

- **Poursuivre le soutien spécifique aux permanences d'accès aux droits et de lutte contre les violences faites aux femmes des CIDFF ;**
- **Cofinancer davantage de projets Egalité fh en complémentarité des autres programmes budgétaires de la collectivité ;**
- **Rendre compte de l'examen sexué de l'intégration de l'approche égalité fh dans toutes les compétences régionales ;**
- **Assurer l'animation, la mise en œuvre et le suivi du Plan d'actions intégré Egalité fh de la collectivité et en rendre compte annuellement, au moment des orientations budgétaires ;**
- **Contribuer au déploiement du réseau des correspondant·es Egalité femmes-hommes en visant la couverture intégrale des services de la collectivité en promouvant leur implantation dans les Directions des espaces territoriaux.**



## Indicateurs de suivi

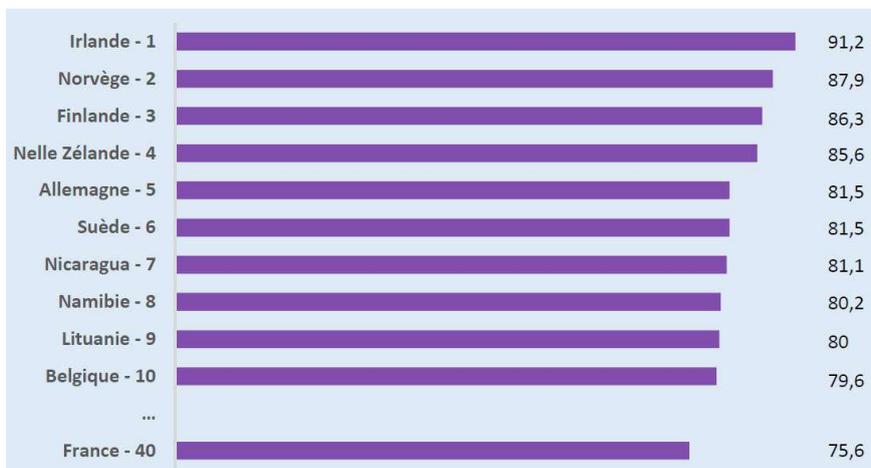
---

- Nombre de projets cofinancés relatifs à l'égalité fh ;
- Nombre de prêts des expositions Egalité fh mis à disposition par la Région ;
- Nombre de compétences infusées par l'égalité fh ;
- Nombre de feuilles de routes régionales ayant déterminé des objectifs dédiés et spécifiques à l'égalité fh ;
- Nombre de dispositifs régionaux dotés d'indicateurs sexués et/ou ayant intégré une dimension égalité fh ;
- Nombre d'actions égalité fh du Plan d'actions mises en oeuvre ;
- Nombre de correspondant·es égalité fh/services/directions.

## 5.7 LES POLITIQUES DE COOPERATION, LA SOLIDARITE INTERNATIONALE ET LES FONDS EUROPEENS

### Chiffres clés

La France a perdu 25 places en un an en matière d'inégalités fh. Elle reste en 1<sup>ère</sup> place pour l'Education exæquo avec 24 autres pays, occupe la 39<sup>ème</sup> place (en perte de 19 places) en Politique, la 76<sup>ème</sup> (+ 5 places) en Santé, la 51<sup>ème</sup> en Economie en perte de 11 places avec de mauvais indicateurs sur le taux d'activité des femmes et d'égalité salariale.



Classement 2022 de 146 pays en matière d'inégalités dans les domaines de l'éducation, la santé, la politique et l'économie

(Source : Rapport 2023 du Forum économique mondial)

Dans le monde, la situation des droits des femmes reste alarmante en 2022, voire se dégrade en 2023. Présenté aux agent-es de la collectivité à l'occasion du 25 novembre 2023, le rapport *Droits des femmes : combattre le « backlash »* de la Fondation Jaurès et Equipop, s'en fait l'écho : « *Les régressions en matière de droits des femmes se multiplient partout dans le monde, aucune région n'est épargnée par ce phénomène de retour en arrière [...] qui se produit lorsque des groupes très divers vont s'allier contre les droits des femmes* »

Soulignons néanmoins des avancées dans le droit européen et notamment au cours de la Présidence espagnole de l'UE :

- 1<sup>er</sup> octobre 2023 : entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul qui engage les Etats membres de l'UE à « *collecter des données statistiques désagrégées pertinentes, soutenir la recherche et mener des enquêtes pour évaluer la prévalence des violences faites aux femmes* » tant il demeure qu'il est très difficile d'estimer leur ampleur réelle, car elles restent peu signalées et stigmatisées ». Ainsi, conformément aux normes internationales et européennes, « *les États doivent garantir des services suffisants, accessibles et de qualité aux victimes de toutes les formes de violence.* » (Article 11)
- Décembre 2023 : promulgation en Espagne d'une loi pour garantir la parité aux postes de décision d'ici à 2026 pour les entreprises de plus de 250 salarié-es, pour les postes de son propre gouvernement, pour les partis politiques et leurs candidatures à tous les scrutins mais également pour tous les organismes publics, institutions et initiatives qui bénéficieraient de subventions publiques.
- Février 2023 : ouverture en Espagne d'un droit à 3 jours mensuels de congé maladie pendant les règles pour les salariées, pouvant atteindre 5 jours en cas d'aggravation de symptômes.



### Des partenaires peu sensibilisés, des données peu objectivées

Dans le cadre de son action à l'Europe et l'international, la Région travaille avec de nombreuses structures partenaires ou bénéficiaires. Peu d'actions de sensibilisation à l'égalité fh organisées par les partenaires ont pu être dénombrées en 2022 et 2023. Certains pourraient être mieux informés des engagements et initiatives portés par la Région pour plus d'égalité des droits entre les femmes et les

hommes dans les politiques publiques et être mieux sensibilisés à la réduction des inégalités de sexe dans leurs approches, leurs projets, leurs gouvernances.

## Actions 2022-2023

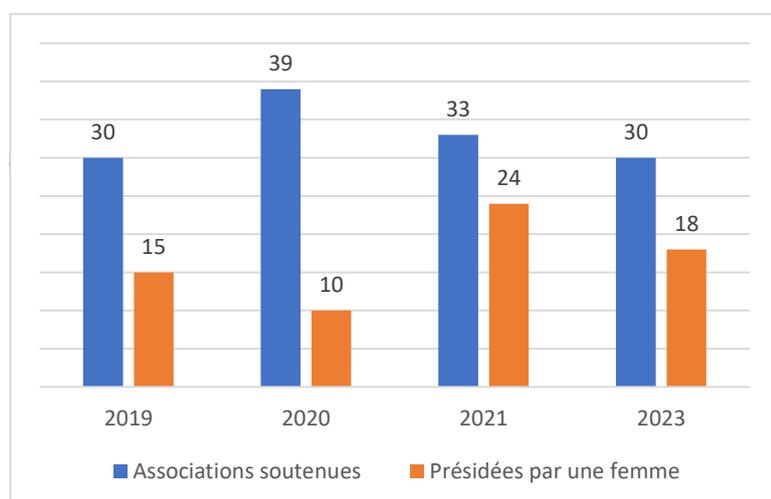
A l'image de ce qu'elle prône pour ses propres représentations, la Région promeut la parité dans les structures qu'elle accompagne. A cet effet, elle recueille chaque année des données sexuées sur la présidence des associations de solidarité internationale.

Mais si la Région dispose de quelques leviers pour accompagner ses partenaires à intégrer l'égalité fh dans leurs pratiques, davantage de données sexuées pourraient leur être demandées et récoltées pour à la fois mieux objectiver des inégalités de sexe éventuelles comme pour mieux identifier les marges de progrès à soutenir.



### Réalisation

La requête des données sexuées des instances de solidarité internationale permet d'avoir une visibilité sur l'accès des femmes à la gouvernance des associations.



Ci-contre, la compilation sur les quatre dernières années.



### Résultats

Les statistiques fluctuent considérablement en fonction des années, sans que l'on puisse en connaître les raisons. Il serait intéressant de faire une analyse croisée entre les thématiques de travail des associations et la composition de leur conseil d'administration.

## Actions 2022-2023

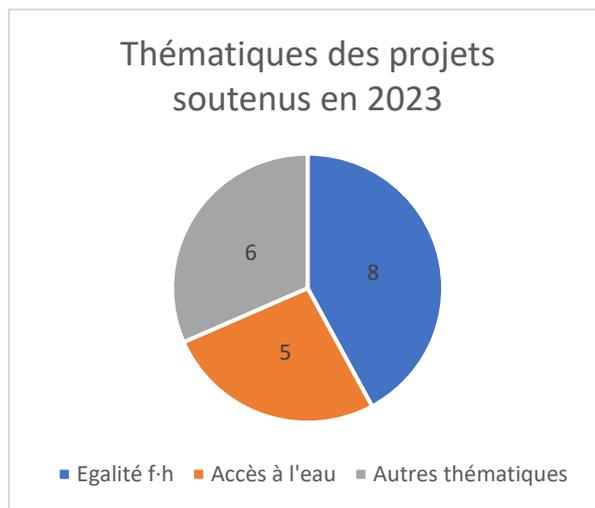
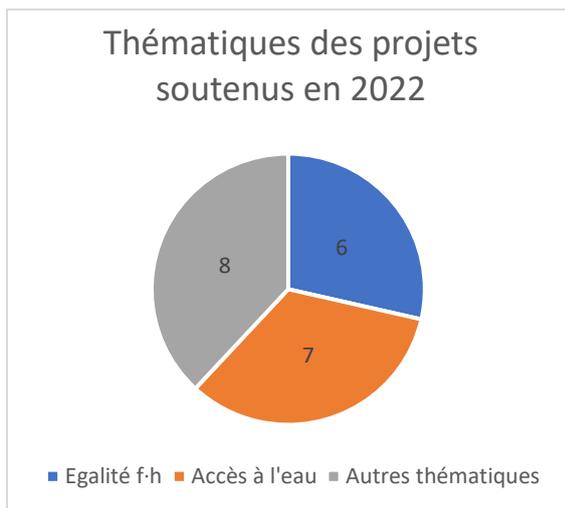
Dans le cadre de sa politique de solidarité internationale, la Région soutient chaque année des initiatives en faveur des femmes en difficultés à travers le monde

Ces initiatives mériteraient d'être davantage partagées et valorisées sur le territoire dans l'objectif d'inspirer des associations qui n'auraient pas encore investi cette thématique de l'égalité.



### Réalisation

La Région organise des appels à projets de solidarité internationale à destination d'associations bretonnes.



Nombre de projets soutenus ayant directement fléchés une action de promotion de l'égalité fh



## Résultats

En 2023, on constate une proportion plus importante de projets soutenus ayant pour objectif d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les thématiques d'actions sont les suivantes : amélioration des conditions de scolarisation des filles (matériel, accès aux latrines, actions de sensibilisation), amélioration de la santé de la mère et de l'enfant (facilitation des accouchements), promotion d'actions de planning familial (contraception, violences, bien être des femmes), poursuite d'études des jeunes filles (accès au collège et au lycée), développement d'activités génératrices de revenus (maraichage, micro-crédit).

Les projets favorisant l'accès à l'eau n'ont pas pour objectif principal d'agir en faveur de l'égalité mais pour le bien-être de la population d'un village. Aller chercher l'eau étant une activité réalisée par les femmes et les jeunes filles, ces projets concourent toutefois à une amélioration des conditions de vie des femmes.



## Zoom

### \* Projets de solidarité internationale portés par les jeunes

La Région soutient également des projets de solidarité internationale portés par des collectifs de jeunes bretonnes et bretons.



En 2022, un tiers des projets jeunes portait spécifiquement la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (4 projets sur 12).

A titre d'exemple, la Région a soutenu un projet de l'association Echange Afrique INSA pour la participation à la construction d'une case en terre crue afin de permettre aux 28 femmes de l'association Nonvignon, de construire un bâtiment pour le stockage de leurs outils de maraichage et de leurs productions.

En 2023, 1 seul projet sur les 11 soutenus a pu être comptabilisé. On note donc un certain fléchissement.

A noter également : les filles sont plus nombreuses à partir dans le cadre de ce dispositif, avec un ratio respectivement de 73% de filles pour 2022 et 61% pour 2023.

## Actions 2022-2023

1. Au travers des coopérations décentralisées, la Région formalise des engagements via des accords de coopération bilatéraux, des plans d'action, des lettres d'intention (...) avec de nombreuses régions dans le monde ;
2. La Bretagne, 1<sup>ère</sup> Région française à signer en 2006 la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, encourage les collectivités bretonnes partenaires à la signer ; nombre d'entre elles adoptent à cette occasion un plan d'actions dédiées ;
3. Dans le monde, souvent les activités agricoles génératrices de revenus participent à l'indépendance des femmes ; en 2022 et 2023, la Région a poursuivi son accompagnement de l'Association des Maires de la Grand 'Anse (AMAGA) dans la mise en œuvre d'un programme agricole destiné à assurer la sécurité alimentaire, dégager des revenus de substitution à l'économie du charbonnage et participer à la lutte contre l'érosion des sols. L'AMAGA a choisi de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif majeur du déploiement de ses actions en incitant les femmes à intégrer les projets. Les éléments d'évaluation ont pu témoigner en 2022 et 2023 d'une majorité de femmes bénéficiaires des formations à la production de plantules et aux pratiques d'agroforesterie.



### Résultats

A ce jour, seules les coopérations avec le Pays de Galles et la Wielkopolska citent l'égalité fh comme principe d'action horizontal ; Aucune de nos collectivités européennes partenaires n'a signé la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique locale*.

12 nouvelles collectivités bretonnes ont adhéré à la *Charte européenne* depuis la dernière parution du RADD Egalité femmes-hommes (juin 2021)

Liste des collectivités bretonnes signataires de la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique locale* - décembre 2023

En bleu : les signataires entre le 1/10/2021 et le 31/12/2023

Acigné	35	L'Ille et Vilaine	35
Bourgbarré	35	Lorient	56
Brest Métropole	29	Montfort Communauté	35
Bruz	35	Noyal Chatillon sur Seiche	35
Cesson Sévigné	35	Pont Péan	35
Chevaigné	35	Quimperlé	29
Corps-Nuds	35	Quimper	29
Finistère	29	Rennes	35
Gouesnou	29	Rennes Métropole	35
Le Relecq Kerhuon	29	Saint Armel	35
Le Rheu	35	Saint Briec	22
Le Verger	35	Saint Jacques de la Lande	35
Les Côtes d'Armor	22	Saint Sulpice la Forêt	35
		Vannes	56

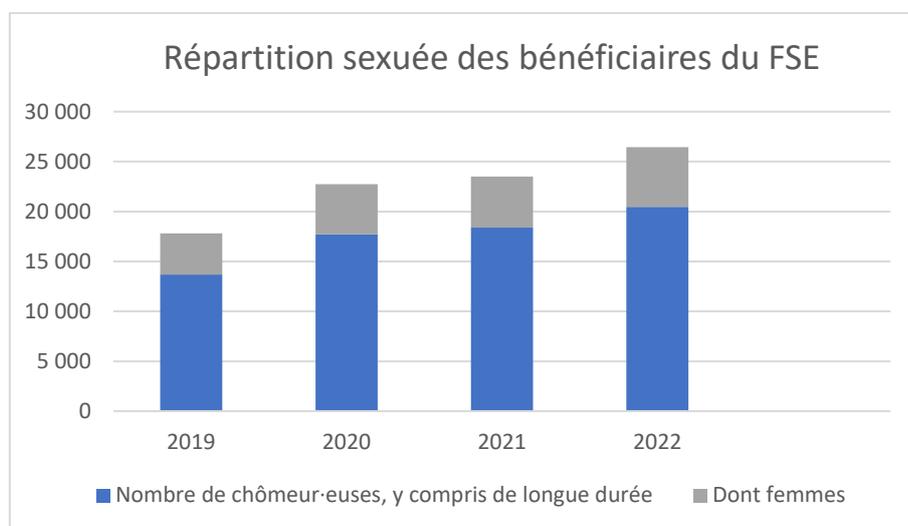






## Actions 2022-2023

1. La Région assure le rôle d'autorité de gestion des fonds européens depuis 2014, date à laquelle l'Union européenne a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un principe horizontal en intégrant un chapitre dédié à l'ensemble de ses programmes. Depuis, chaque année, des données sont compilées par exemple pour le Fonds social européen et reportées dans le cadre des rapports annuels de mise en œuvre ; la Région tient à rendre accessibles les données sexuées.



Pour illustration, les données ci-dessus mettent en lumière un déséquilibre d'entrées en formation entre les femmes et les hommes en recherche d'emploi bénéficiaires du dispositif. Pour partie, celles-ci sont détaillées par filières dans les enquêtes du GREF (disponibles auprès des directions pour les dispositifs dont elles ont la charge).

## PERSPECTIVES



### Engagements socles

- Conformément à l'article 30 de la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, la Région « s'engage à dans ses activités dans les domaines du jumelage et de la coopération décentralisée à :
  - Faire participer des femmes et des hommes, d'origines diverses, à ces activités sur une base égale ;
  - Utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expériences et d'apprentissage mutuel sur des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - Intégrer une dimension d'égalité des genres dans ses actions de coopération décentralisée ».
- Conformément à la *Stratégie internationale votée en décembre 2023*, des engagements pour davantage intégrer l'égalité fh dans l'action régionale à l'Europe et à l'international ont été pris :

- "Il conviendra de déployer ces orientations en prenant en compte davantage l'approche intégrée de l'égalité femmes hommes dans les différentes politiques conduites par la Région (nouvelle politique en faveur des bretonnes et des bretons du monde, aides à la mobilité à l'internationale...) ... » ; "Pour conclure, l'évolution de la politique régionale en matière de solidarité internationale doit être réfléchi à l'aune de ces grands enjeux.
  - Pour ce faire, la Région souhaite prioriser son soutien autour de 4 grandes thématiques majeures :
    - La lutte contre le changement climatique ;
    - Egalité hommes / femmes et la question de genre ;
    - Eau et assainissement ;
    - La sécurité alimentaire ».
  - La Région maintiendra son dispositif d'aide pour aider les projets soutenus à atteindre les 17 Objectifs de Développement Durable mais mettra l'accent sur 4 domaines prioritaires [...dont] la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, d'accès aux droits pour toutes et tous" ;
  - « L'évolution du dispositif de soutien aux projets : (...) Si les projets de développement des associations de Solidarité internationale (SI) doivent s'inscrire dans le cadre des Objectifs de Développement Durable, la Région souhaite maintenir son dispositif d'aide en mettant l'accent sur quatre thématiques prioritaires :
    - Faire de la sécurité alimentaire un enjeu prioritaire de nos interventions,
    - Faire de l'accélération des transitions écologiques un objectif majeur,
    - Promouvoir l'accès à l'eau et à l'assainissement, secteur essentiel pour la santé des populations,
    - Promouvoir l'égalité et les droits des genres ;
- Ainsi, les projets relatifs au développement de l'agriculture, de l'économie locale, des énergies propres, de la gestion des déchets, de la lutte contre la déforestation et de l'érosion des sols, la biodiversité, mais également ceux se rapportant à l'autonomisation économique et sociale des femmes, la lutte contre les violences, feront l'objet de financements majorés » ;
- " Le réseau Stergann pourrait élargir ses thématiques et associer de nouveaux membres au Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) ».



## Objectifs

- Poursuivre l'engagement régional dans des démarches de solidarité avec les femmes dans le monde ;
- Promouvoir l'égalité fh auprès de nos partenaires européens et internationaux ;
- Sensibiliser les structures bretonnes partenaires de l'action internationale de la Région ;
- Maintenir et renforcer la sensibilisation des gestionnaires et des bénéficiaires de fonds européens au contexte règlementaire européen en lien avec l'égalité fh ;
- Renforcer l'identification des données sexuées afin d'objectiver d'éventuelles inégalités de sexe dans l'accès aux aides régionales ou la gouvernance des structures partenaires ;
- Intégrer davantage l'égalité fh dans l'information européenne de la Région vers le « grand-public ».



## Propositions

*Pour poursuivre l'engagement régional dans des démarches de solidarité avec les femmes dans le monde :*

- Doublement du taux d'intervention régionale pour les projets de solidarité internationale visant explicitement à réduire les inégalités entre femmes et hommes (à compter de 2024 l'égalité fh fait partie des 4 priorités thématiques des appels à projets) ;
- Dans le cadre de la coopération bilatérale avec la Wielkoposka :
  - Organiser des temps d'échanges avec notre région partenaire (voyages d'études, mise en relation de partenaires...) sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la parité en politique, sur l'égalité professionnelle ;
  - Étudier la faisabilité d'une candidature commune à un appel à projets Egalité du ministère de l'Europe et des affaires étrangères en 2025.

*Pour promouvoir l'égalité fh auprès de nos partenaires européens et internationaux :*

- Lors du renouvellement de textes-cadres des coopérations institutionnelles, proposition par la Région à ses territoires partenaires d'y intégrer l'égalité comme principe horizontal ou thématique de travail ;
- Promotion plus active de la *Charte européenne pour l'égalité pour les femmes et les hommes dans la vie locale* auprès de nos partenaires, en s'appuyant aussi sur les collectivités bretonnes signataires, elles-mêmes engagées dans des jumelages ⇒ Adresser aux collectivités partenaires de la Région un courrier les informant de l'adhésion de la Région ;
- Mobilisation autour du 8 mars : mobiliser et faire témoigner nos partenaires institutionnels à l'étranger sur leurs engagements et bonnes pratiques pour plus d'égalité fh dans les politiques publiques.

*Pour sensibiliser les structures bretonnes partenaires de l'action européenne et internationale de la Région*

- Organisation en 2025 d'un temps d'information, de réflexion et d'échanges autour de l'égalité fh à destination des associations, en collaboration avec RBS, Réseau Bretagne Solidaire : témoignage de structures déjà engagées sur cette question, apport d'expertises, échanges de pratiques...
- Invitation des associations de solidarité internationale soutenues par la Région à participer aux séances plénières du CpeG ;
- A la faveur d'une réflexion plus globale sur l'enjeu de renouvellement des bénévoles, systématisation du questionnement sur la place des femmes dans les associations de solidarité et la parité dans les instances de décision ;
- Diffusion systématique du violentomètre auprès des associations financées par la Région.

*Pour maintenir et renforcer la sensibilisation des gestionnaires et des bénéficiaires de fonds européens au contexte réglementaire européen en lien avec l'égalité fh*

- Mise à jour d'un nouveau guide des principes horizontaux avec prise en compte des obligations « charte des droits fondamentaux » ;
- Dans la continuité des programmes de la période 2014-2020, diffusion large à tous les bénéficiaires des FESI de ce document consolidé faisant également mention du guide "Pour une communication pour toutes et tous" et, spécifiquement pour les EPCI, de la boîte à outils "Collectiv'Egalité" ;
- Valorisation de pratiques égalité fh sur le site [europe.bzh](http://europe.bzh) Exemple : marche des femmes en amont de projet d'aménagement d'espaces publics ; Ces ressources aideront les bénéficiaires d'aides européennes à préciser dans leur dossier de demande de subvention dans quelle mesure leur structure et/ou leur projet respecte le principe d'égalité fh ;
  - Sensibilisation des agent·es à la prise en compte de l'égalité f-h lors d'un point dédié, à l'occasion d'une réunion des services instructeurs.

#### *Pour renforcer l'identification des données sexuées*

- Recensement des dispositifs en Région, qui accompagnent des individus, cofinancés par les fonds européens faisant l'objet d'indicateur sexué.

#### *Pour intégrer davantage l'égalité fh dans l'information européenne ciblant le grand-public*

- Proposition d'actions en lien avec les enjeux d'égalité auprès des membres du réseau Stergann qui réunit les principales structures œuvrant pour l'information européenne (la Maison de l'Europe de Rennes, Europ'Armor, la MIR, la Maison de l'Europe du Morbihan, les sections du Mouvement européen du Morbihan et d'Ille-et-Vilaine, ville de Saint-Malo) ;  
Par exemple, dans le cadre d'une future semaine européenne du livre et de la littérature à l'étude : vigilance sur la parité entre les auteurs et autrices proposés ; sélection d'œuvres traitant de la question des droits des femmes en Europe (...)
- Intégration de questions/réponses sur l'égalité fh et la situation des droits des femmes en Europe dans le cahier des charges du nouveau *serious game* de la Région pour sensibiliser aux apports de l'UE dans le quotidien des Bretonnes et des Bretons.



### Indicateurs de suivi

- Part des projets de solidarité internationale soutenus par la Région portant sur l'égalité f-h (en nombre et en poids financier) ;
- Nombre de projets Egalité déposés dans le cadre de l'appel du MEAE en 2025 ;
- Nombre de territoires partenaires ayant intégré l'égalité fh comme principe horizontal ou thématique de travail ;
- Nombre de collectivités bretonnes et de collectivités européennes partenaires de la Région ayant adhéré à *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*.
- Nombre d'actions de sensibilisation à l'égalité organisées pour les partenaires et/ou bénéficiaires de l'action européenne et internationale de la Région ;
- Nombre d'associations de solidarité internationale ayant reçu l'invitation régionale à participer/ participant aux travaux du *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* ;
- Nombre de destinataires du violentomètre/de commandes effectuées ;
- Nombre de pratiques Egalité fh valorisées sur le site europe.bzh ;
- Nombre de collectivités ayant reçu la boîte à outils « Collectiv'Egalité » ;
- Nombre de points dédiés Egalité fh lors des réunions des services instructeurs ;
- Nombre d'initiatives Egalité fh prises par les membres du réseau Stergann.

## • ANNEXE 1

### • *La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*



Liste des articles ajoutés en décembre 2022 :

Article 31 - *Développement durable pour un avenir durable*

Article 32 - *Cyberviolence*

Article 33 - *Violence contre les femmes élues et le personnel féminin*

Article 34 - *Intersectionnalité et diversité*

Article 35 - *Flexibilité du lieu de travail*

Article 36 - *Numérisation et inclusion numérique*

Article 37 - *Droits en matière de santé sexuelle et reproductive*

Article 38 - *Changement climatique et droit à un environnement sain*

Article 39 - *Gestion des crises et préparation de la société civile*

### • *La loi du 4 août 2014 Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*

Article 1<sup>er</sup> :

- « *L'État 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* ».

➔ L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales.

Article 61 :

- « *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. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.* »

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le calendrier selon lequel ce rapport doit être produit :

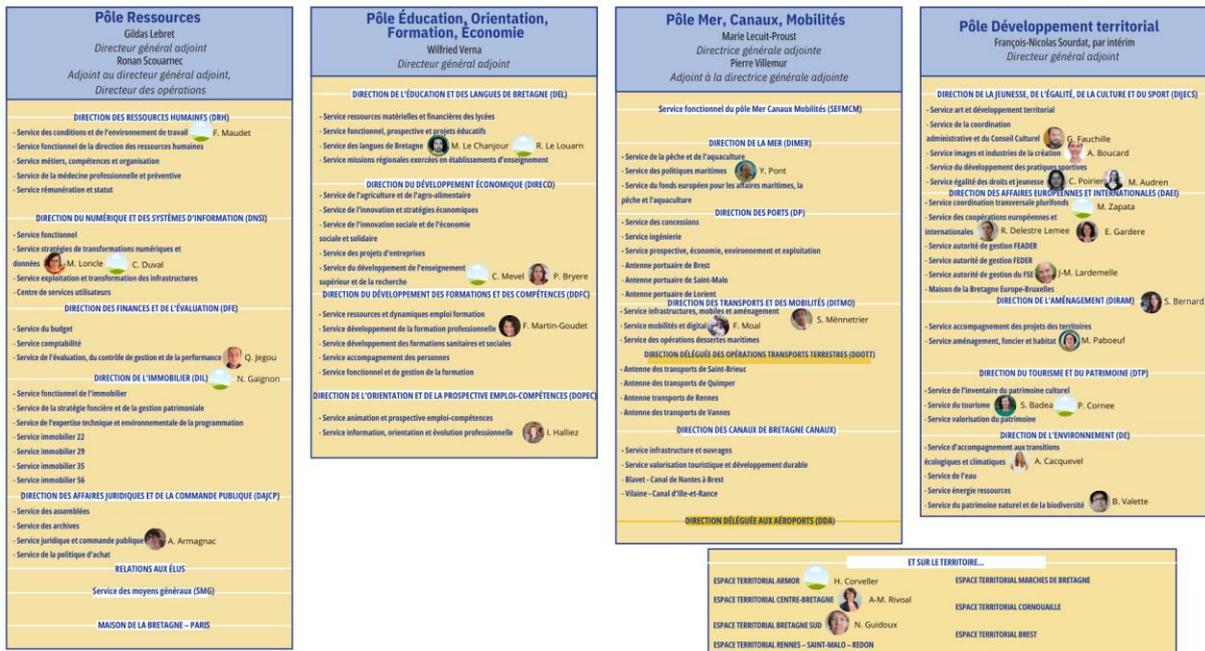
- « *Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant·es* ».

# • ANNEXE 2

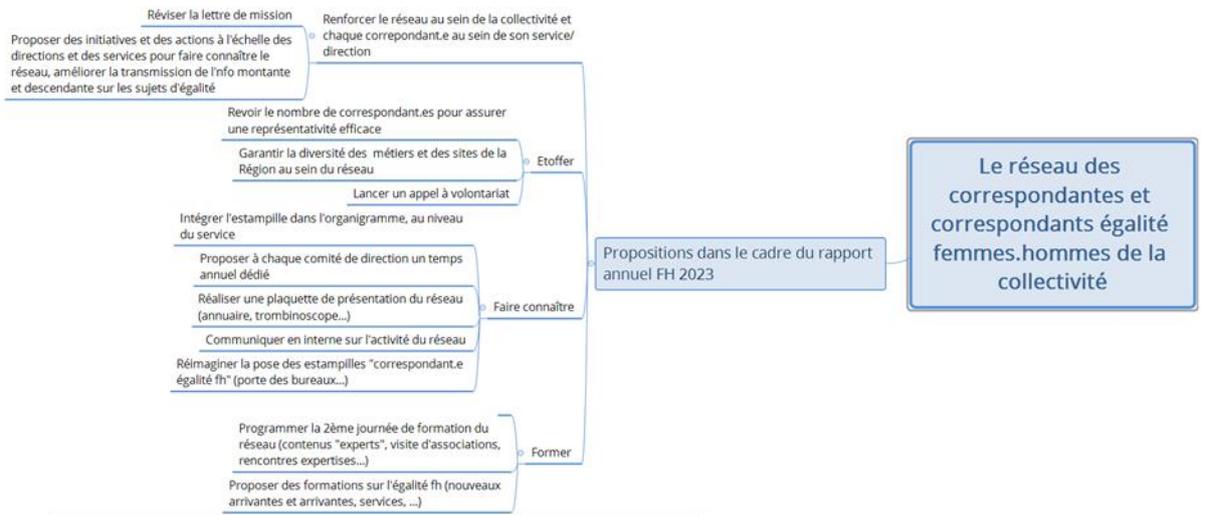
## • Les correspondant·es égalité femmes·hommes de la collectivité



### Les correspondant·es dans les 4 Pôles de la Région Bretagne



### • Propositions du réseau des correspondant·es Egalité femmes·hommes



## • ANNEXE 3

### • Fiche pratique égalité femmes·hommes d'élaboration, d'instruction et d'évaluation d'un projet



#### Le diagnostic a-t-il des données sexuées ?

- Les femmes et les hommes sont-ils concernés par le champ de la politique, du dispositif ou du projet, en tant que :
  - > Usag·e, habitant·e ? / Professionnel·le / les deux ?
- Disposez-vous de données sur la répartition des femmes et des hommes en tant qu'usager·es ou professionnel·les ?
  - > Oui / Non
- Si oui, quelle est l'analyse de la situation ? Si non, est-il envisageable de se procurer les données ? que le·la structure porteuse de projet, le projet en produise ?
  - > Oui / Non
  - > Oui / Non



#### Définition du projet, de la politique, de l'action

- La recherche d'égalité fait-elle partie des objectifs du projet, de la politique ?
- Le projet, la politique intègre-t-elle des actions afin de lever des freins spécifiques dans l'accès à cette politique ?
- L'équipe qui travaille à la mise en oeuvre de ce projet, de cette politique est-elle sensibilisée à l'égalité et mixte ? collabore-t-elle avec des expertises Egalité ?
- Quelle est la répartition sexuée attendue - des bénéficiaires directs du projet ?
  - > 50/50 / + de F / + d'H
- Des bénéficiaires indirects du projet ?
  - > 50/50 / + de F / + d'H
- Si une surreprésentation ou des difficultés d'accès d'un genre est attendue, des mesures correctives sont-elles envisageables pour favoriser une représentation équilibrée ?
  - > Oui / Non
- Un temps d'information ou de formation des acteurs (agent·es de l'état, associations, collectivités...) concernés par la mise en oeuvre de la politique, du projet ou du dispositif sur l'égalité F/H est-il envisagé ?
  - > Oui / Non
- Si oui, sous quelle forme ? (Réunion d'information, plaquette, formation...)
- Avez-vous pris des garanties pour que la communication sur le projet, la politique, l'action ne véhicule pas des stéréotypes de sexes ? Permette autant aux femmes qu'aux hommes d'être informé·es ?
  - > Oui / Non



## Au cours de la mise en œuvre du projet, de l'action, de la politique

---

- Avez-vous mis en place des statistiques sexuées sur les bénéficiaires de l'action ?
  - > *Oui / Non*
- Les femmes ou les hommes rencontrent-ils-elles des problèmes particuliers au fil de l'action ?
  - > *Oui / Non*
- Si oui, les difficultés sont de quelle nature ?
  
- En cas d'enquête ou d'organisation de temps de concertation avec la population, êtes-vous en mesure de mesurer le niveau de participation des femmes et des hommes ?
  - > *Oui / Non*
  
- Des mesures spécifiques sur l'égalité femmes/hommes ou en direction des femmes sont-elles définies ?
  - > *Oui / Non*
- Ces mesures sont-elles mises en œuvre ?
  - > *Oui / Non / Partiellement*
  
- Des actions de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes ont-elles été mises en place ?
  - > *Oui / Non*
- Quelle est la répartition sexuée de l'équipe technique et des élu-e-s (gouvernance) chargés de la mise en œuvre de la politique ?
  - > *50/50 / + de F / + d'H*



## Dans l'évaluation

---

- Quelle est la répartition sexuée des bénéficiaires directs et indirects ?
  - > *50/50 / + de F / + d'H*
- Cette situation était-elle prévue ?
  - > *Oui / Non*
- Si les femmes ou les hommes ont rencontré des problèmes particuliers, avez-vous identifié les causes de ces difficultés ?
  - > *Oui / Non*
- Le niveau de contribution des femmes et des hommes au projet est-il équivalent ?
  - > *Oui / Non*
- Peut-on mesurer la répartition sexuée des moyens financiers attribués ?
  - > *Oui / Non*



## Exemple : après, la communication autour du projet

---

### Des questions à se poser :

- > Est-ce qu'il y a autant de femmes que d'hommes ?
- > Dans le pilotage, le suivi, le rendu-compte (représentation) du projet
- > Dans les prises de parole (tribune, table-ronde, prises de parole ...)
- > Dans l'édition des supports (affiches, photos, site internet...)
- > Est-ce que ma communication s'adresse bien à toutes et tous ?
- **Veiller à une représentation paritaire, non stéréotypée des rôles/fonctions et utiliser un code couleur adéquat**
- **Rappeler les choix politiques de la collectivité en matière d'égalité fh :**
  - > Les engagements qui s'imposent à toutes les compétences (commande publique/SPASER, édition du rapport annuel, *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, communication publique sans stéréotype de sexe, données ventilées par sexe systématisées...).

## • ANNEXE 4

### • Définitions

- **Approche transversale**

Il s'agit de tenir compte des questions femmes-hommes (rôles, besoins, impacts) dans tous les domaines de compétences, à toutes les étapes de la gestion des politiques et programmes et à différents niveaux. Femmes et hommes sont ciblés par l'intervention, selon leurs besoins exprimés.

- **Approche spécifique**

Il s'agit de conduire une action spécifiquement ciblée, correctrice, de nature temporaire qui prend fin lorsque l'objectif d'égalité est atteint. Le but est d'arriver à combler les écarts et, à terme, de ne plus avoir besoin d'actions spécifiques mais de travailler uniquement dans la transversalité.

**Actions positive/spécifique + Actions transversales = Approche intégrée**

- **Discrimination**

Restriction des droits d'une personne par rapport à une autre en raison de critères non autorisés par la loi. A ce jour, la loi reconnaît 26 critères de discriminations.

- **Genre**

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés, qui peuvent être vecteurs d'inégalités. L'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu-e comme femme ou homme dans la société, ne serait pas qu'une affaire de sexe biologique mais découlerait d'une construction sociale.

- **Indicateur de genre**

Indice chiffré qui permet de mesurer les différences spécifiques entre hommes et femmes

- **Intégration de la dimension de genre**

Stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en oeuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales. L'objectif est de parvenir à l'égalité des genres.

- **Langage égalitaire**

La communication égalitaire désigne l'ensemble des règles et conventions de langage visant à mettre explicitement en évidence la présence des femmes et des hommes. L'usage de l'expression « langage égalitaire » plutôt qu'« écriture inclusive » permet de ne pas se limiter à l'écriture et à la typographie, mais d'étendre le propos à la langue orale, à sa grammaire, sa syntaxe, mais aussi à la communication visuelle, à l'usage des couleurs, aux adjectifs employés pour caractériser les femmes et les hommes.

- **Ségrégation horizontale SH/ verticale SV**

La SH désigne la concentration, surreprésentation, différences de répartition des femmes/des hommes dans les professions ou groupes de professions. La SV désigne la sous-représentation des femmes (responsabilités, salaires...), décrit la prédominance des hommes dans les positions professionnelles les plus prestigieuses et les mieux rémunérées.

- **Statistiques ventilées par sexe**

Statistiques présentant séparément les données pour les femmes et les hommes. Les **statistiques sexospécifiques** sont des données ventilées par sexe qui permettent de refléter la vie réelle des femmes et des hommes en exprimant leurs besoins, leurs difficultés...

- **Stéréotype**

Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes qui peut entraîner des discriminations et limiter les possibilités et libertés de chacune et de chacun.

