

**Premier plan d'actions intégrées**

**Égalité des droits**

**entre les femmes et les hommes**

**Fiches actions**



# PLAN D' ACTIONS INTÉGRÉES ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

Avec l'examen en octobre dernier du « Rapport Égalité des droits entre les femmes et les hommes : Bilan d'activités 2022-2023 et perspectives » et la présentation deux mois plus tard de ce 1er Plan d'actions intégrées, la Région honore ses engagements à la fois réglementaire et politique.

Réglementaire tout d'abord, en réponse aux attendus de la loi « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » qui disposent que « les collectivités territoriales doivent présenter les politiques égalité femmes-hommes conduites sur leurs territoires comme les orientations et programmes de nature à améliorer les situations » au moment des débats budgétaires.

Il est particulièrement aujourd'hui signifiant et pertinent d'examiner les chemins sur lesquels la Région souhaite s'engager en matière d'égalité femmes-hommes à l'heure de choix financiers. En confirmant son volontarisme pour poursuivre sur les avancées qu'elle a déjà obtenues et sa détermination pour inscrire le marqueur égalité femmes-hommes dans ses compétences de façon pérenne et systématique.

Politique ensuite, parce qu'après avoir rendu compte des actions réalisées en 2022 et 2023 dans un premier document, la promesse était faite de revenir devant l'assemblée avec le 1<sup>er</sup> plan d'actions intégrées impactant l'ensemble des domaines de l'intervention régionale, permettant un réel suivi de leur mise en œuvre et engageant la collectivité jusqu'en 2027.

L'engagement est tenu avec ces 95 fiches actions qui cherchent à répondre concrètement et de façon opérationnelle à des inégalités de sexe constatées dans nos dispositifs et/ou dans le quotidien des Bretonnes et des Bretons.

Avec ce 1er Plan d'actions intégrées égalité femmes-hommes dans les politiques régionales, l'effort est redoublé pour :

- Graver la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comme un incontournable des politiques régionales,
- Récolter de la donnée systématiquement sexuée dans les compétences et dispositifs,
- Atteindre la parité femmes-hommes dans les instances et garantir l'égal accès des femmes aux fonctions de pouvoir comme de représentation,

- Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes dans de nouveaux univers et inviter ces derniers à rejoindre le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes*,
- Sensibiliser, former et accompagner des partenaires volontaires mais parfois peu outillés,
- S'adresser à toutes les collectivités pour que la force du collectif nous permette d'avancer ensemble sur tous les territoires.

C'est pour « aboutir à une série d'actions concrètes et opérationnelles, permettant un réel suivi de leur mise en œuvre » que chacune des politiques de la collectivité a été sollicitée pour contribuer à ce 1<sup>er</sup> plan d'actions intégrées. Parce que chacune ici a son rôle à jouer dans l'élaboration de politiques publiques plus égalitaires en Bretagne, la démarche les invite en effet toutes à chausser les lunettes de l'égalité femmes-hommes, à objectiver et évaluer leurs impacts dans la réduction des inégalités qui persistent, voire s'aggravent. Les droits ne sont à jamais acquis. Il y a donc encore un chemin pour que dans chacune des compétences de la collectivité, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes devienne réellement un axe majeur et que les actions régionales se traduisent en faits et progrès concrets. Le suivi de ces engagements sera réalisé au travers du rapport Égalité des droits entre les femmes et les hommes. A partir de 2026, ce rapport comprendra, pour chaque programme, un indicateur financier mentionnant les crédits des dispositifs consacrés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à la construction d'une culture de l'égalité entre les sexes. Dès 2025, une expérimentation sera conduite avec certains programmes budgétaires.

Quant aux actions menées au titre de sa responsabilité employeur, elles ne sont pas oubliées : la collectivité poursuit ses initiatives actions en faveur de l'égalité professionnelle, notamment à travers celles posées dans son plan interne, labellisé par l'Afnor. Elle prépare la 3<sup>ème</sup> édition du plan pour les personnels de la Région qui concernera l'égalité professionnelle et la diversité, à venir en 2025.

Les valeurs féministes de la Région l'amènent ici à redire sa volonté de participer, de fédérer, de mettre à disposition toutes ses compétences et toutes ses politiques pour plus de justice sociale, de liberté et de démocratie au plus près des besoins de la population bretonne. Ce 1<sup>er</sup> Plan d'actions pour les Bretonnes et des Bretons veut y contribuer en toute humilité et en toute transparence.

# TABLE DES MATIERES

<b>REGION RESPONSABLE (9)</b> .....	<b>9</b>
LA RESPONSABILITE DEMOCRATIQUE - 3	
1. Faire de l'égalité femme-homme un marqueur institutionnel et une empreinte des politiques publiques	
2. Analyser et piloter l'intégration de la politique égalité femmes-hommes dans les dispositifs régionaux	
3. Favoriser une mise en réseau des actrices et acteurs de l'égalité femmes-hommes au niveau régional	
LA REPRESENTATION POLITIQUE - 1	
4. Inscrire la parité auprès des partenaires, dans les évènements soutenus par la Région	
LA COMMUNICATION - 4	
5. Uniformiser les pratiques de communication égalitaire au sein de la collectivité	
6. Viser la parité et agir contre les stéréotypes de genre dans la communication	
7. Inclure des conditions d'exécution dans les prochains marchés publics de communication	
8. Valoriser davantage la Région comme actrice de l'égalité femmes-hommes	
L'ACCES A L'INFORMATION ET AUX RESSOURCES DOCUMENTAIRES - 1	
9. Accroître la visibilité du champ de l'égalité femme-homme dans les ressources de la collectivité	
<b>EDUCATION ET FORMATION (25)</b> .....	<b>28</b>
L'ORIENTATION - 8	
1. Mobiliser les membres du réseau IDÉO à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques	
2. Diffuser des ressources durant la <i>Compétition des métiers</i> pour une orientation non sexuée	
3. Diffuser des ressources pour une orientation non sexuée dans tous les évènements d'information sur les métiers et les formations	
4. Accompagner les lycées professionnels à renforcer la mixité dans les formations	
5. Mobiliser les branches professionnelles sur les enjeux de mixité et d'égalité femmes-hommes	
6. Maintenir une représentation équilibrée femmes-hommes dans les ressources IDÉO	
7. Accompagner les agent·es à l'intégration de l'égalité professionnelle dans leurs missions d'aide à l'orientation	
8. Renforcer les initiatives de sensibilisation des équipes éducatives à l'égalité femmes-hommes dans les métiers	
LA FORMATION INITIALE - 2	
9. Encourager les établissements d'enseignement à développer des projets Karta sur la thématique Egalité filles-garçons	
10. Lutter contre la précarité menstruelle dans les établissements d'enseignement	

#### LA FORMATION CONTINUE - 4

11. Créer une aide à la garde d'enfants pour favoriser l'entrée en formation des familles en situation de monoparentalité
12. Améliorer la mixité femme-homme dans cinq formations qualifiantes
13. Encourager les établissements pénitentiaires à réduire les inégalités de sexe en matière de formation et à lutter contre la précarité menstruelle et les violences sexistes et sexuelles
14. Accompagner les organismes de formation à l'égalité professionnelle

#### L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE - 3

15. Agir contre les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur liées au genre
16. Favoriser la présence des porteuses de projet dans les dispositifs régionaux de soutien à l'enseignement supérieur et à la recherche
17. Soutenir la lutte contre le harcèlement et les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche

#### LES LANGUES DE BRETAGNE - 8

18. Informer les bénéficiaires des dispositifs dédiés à la langue bretonne sur la parité
19. Documenter annuellement la parité au sein de la gouvernance des organismes brittophones soutenus par la Région
20. Promouvoir la parité en expérimentant la conditionnalité auprès des *Ententes de Pays*
21. Communiquer de façon égalitaire tant en français qu'en breton
22. Soutenir les démarches préventives, associatives, radiophoniques, artistiques au croisement de la promotion de la langue bretonne et de l'égalité fh
23. Atteindre la parité dans les instances décisionnaires des dispositifs de *Langue galloise*
24. Encourager la parité dans les gouvernances des instances linguistiques soutenues en Région
25. Favoriser la parité parmi les lauréat-es des Prix du gallo

### DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (13) .....76

#### LE SERVICE AUX ENTREPRISES, LA CREATION D'ENTREPRISES - 1

1. Favoriser l'entrepreneuriat des femmes en Bretagne

#### LA VIE ASSOCIATIVE, L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE - 1

2. Sensibiliser les associations à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

#### L'AGRICULTURE - 1

3. Promouvoir l'installation des femmes en agriculture

#### L'ECONOMIE MARITIME - 5

4. Améliorer la connaissance des inégalités de sexe dans le secteur maritime
5. Mobiliser davantage d'acteurs maritimes en faveur de l'égalité professionnelle
6. Diffuser la culture de l'égalité des droits femmes-hommes auprès des acteurs maritimes

7. Promouvoir une gouvernance paritaire dans les instances maritimes bretonnes
8. Structurer la DIMER pour une meilleure intégration de l'égalité femmes-hommes dans ses interventions

#### LES PORTS - 1

9. Collecter des données, diffuser de l'information, recenser les actions de promotion de l'égalité professionnelle des Ports bretons

#### LES CANAUX - 4

10. Examiner les marchés publics des canaux à l'aune de l'égalité femmes-hommes
11. Garantir l'accès à toutes et tous aux chemins de halage
12. Favoriser l'accès et l'intégration d'agentes dans les métiers des canaux
13. Sensibiliser les agent-es en contact avec les publics des canaux contre le sexisme

### TERRITOIRES (22) ..... 99

#### LES CONTRACTUALISATIONS - 1

1. Sensibiliser à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'aménagement des territoires

#### L'ANIMATION TERRITORIALE ET LES PARTENARIATS - 1

2. Objectiver les enjeux d'égalité femme-homme en matière d'habitat et de logement

#### LA POLITIQUE DE LA VILLE - 1

3. Soutenir les expérimentations pour développer le pouvoir d'agir des femmes des quartiers de la politique de la Ville

#### L'ENVIRONNEMENT - 8

4. Inciter les instances environnementales partenaires à tendre vers la parité
5. Etablir un recensement des expertes bretonnes des questions de transitions écologiques et climatiques
6. Assurer des prises de parole paritaires lors des événements organisés autour des transitions écologiques et climatiques
7. Mesurer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes et sensibiliser les structures environnementales partenaires
8. Inciter les structures partenaires environnementales à diffuser le violentomètre
9. Promouvoir l'égalité des droits femmes-hommes dans les conventions de partenariat de l'environnement
10. Développer la culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la direction de l'environnement
11. Sensibiliser les agents et agentes aux liens entre Genre et Climat

#### LES MOBILITES ET LES TRANSPORTS - 6

12. Recenser les données sexuées existantes des usages de chaque mode de transport
13. Coordonner la conduite d'enquêtes sur les infrastructures sanitaires adaptées le long des lignes de transport routier et accompagner la production d'un plan de développement

14. Documenter les réalités des violences sexistes et sexuelles dans les transports en Bretagne
15. Diffuser le violentomètre et étudier les usages des outils d'alerte et/ou de signalement du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles existants
16. Sensibiliser la médiation du transport scolaire à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre le sexisme et les VSS
17. Rédiger une charte bretonne de prévention des violences sexistes et sexuelles à bord des transports collectifs

#### LE NAUTISME, LE TOURISME, LE PATRIMOINE - 5

18. Sensibiliser les partenaires régionaux du nautisme, du tourisme et du patrimoine à une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans leurs actions et gouvernances
19. Objectiver les freins dans l'accès des femmes aux pratiques, formations et emplois du Nautisme
20. Valoriser les professionnelles dans les événements organisés par le Tourisme et le Patrimoine
21. Accompagner les agentes et agents du Tourisme et du Patrimoine dans l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes
22. Conscientiser la place des femmes dans la transmission de l'histoire

### RAYONNEMENT ET VITALITE (19) .....145

#### LE SPORT - 3

1. Réduire les écarts entre les licenciées et licenciés au sein des ligues régionales sportives
2. Développer les pratiques nautiques des femmes
3. Lutter contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels dans le sport

#### LA CULTURE - 2

4. Objectiver la place des femmes dans les aides octroyées aux compagnies de spectacle vivant
5. Objectiver en région : concevoir une grille commune inter collectivités de comptage genré dans la culture

#### LES JEUNESSES - 3

6. Sensibiliser les membres du Conseil Régional des Jeunes à l'égalité femmes-hommes
7. Accompagner les Structures *Information Jeunesse* à mieux connaître et analyser leurs actions au prisme du genre
8. Contribuer à l'outillage des réseaux membres de la conférence Jeunesse pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

#### LA SANTE - 2

9. Réduire les inégalités sexuées en santé
10. Intégrer systématiquement des indicateurs sexués dans les diagnostics Santé en région

#### LE REFUS DE LA MISERE ET DE LA PRECARITE - 3

11. Recueillir des données sexuées auprès des acteurs et actrices de la solidarité
12. Diffuser des ressources d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles aux partenaires de la solidarité

13. Soutenir les initiatives territorialisées favorisant la mobilité des femmes isolées

L'EGALITE DES DROITS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - 3

14. Faire de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales une exigence régionale

15. Positionner l'égalité femme-homme comme objectif opérationnel et transversal des politiques régionales

16. Encourager et accompagner davantage d'initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux

LES POLITIQUES DE COOPERATION, LA SOLIDARITE INTERNATIONALE ET LES FONDS EUROPEENS - 3

17. Objectiver les données sexuées des associations intervenant dans le champ de l'international

18. Outiller les associations intervenant dans le champ de l'international pour les rendre actrices de l'égalité femmes-hommes

19. Mettre à jour et à disposition des partenaires un guide des principes horizontaux européens

**ESPACES TERRITORIAUX .....184**

DET RENNES

1. Une expérimentation pour lever les freins relatifs aux stéréotypes des métiers de la petite enfance en Pays de Brocéliande

DET BRETAGNE SUD

2. Accompagner les femmes de plus de 50 ans vers l'emploi sur Auray et Vannes

3. Partager des outils d'intégration de l'égalité femmes-hommes avec les collectivités du Morbihan

4. Sensibiliser les lycéennes et lycéens à l'égalité entre les filles et les garçons et à la vie affective et sexuelle sur les territoires de Guer, Ploërmel, Questembert

DET ARMOR

5. Attribuer un coup de pouce Egalité aux femmes pour lever concrètement le dernier obstacle dans les Côtes d'Armor

DET CENTRE BRETAGNE

6. Promouvoir le champ des possibles pour les jeunes filles du Centre Bretagne

# 1 - REGION RESPONSABLE

## Faire de l'égalité femmes-hommes un marqueur institutionnel et une empreinte des politiques publiques

### Enjeux / Objectifs

La politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes est un marqueur de la Région Bretagne. Dès 2004, des actes fondateurs ont guidé son action.

Novembre 2004 : sur saisine de la collectivité, le Conseil économique et social régional rend son rapport « *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* ».

8 mars 2005 : la Région célèbre avec les agent·es la Journée internationale et installe le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) ; Le même jour, aux côtés de l'Etat, elle signe la déclinaison régionale et académique de la *convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif* et participe à la création de l'*Observatoire régional de la parité* ;

Octobre 2006 : la Région signe la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*.

Aujourd'hui, s'affirmant féministe, la collectivité cherche à améliorer son efficacité en s'inscrivant dans une dynamique à la fois stratégique et pragmatique. Faire de l'égalité femmes-hommes un moyen pour faire démocratie nécessite de répondre à de nouveaux défis, de renouveler certains de ses engagements. Ses plus proches alliés doivent y être davantage associés.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  Faire davantage résonner la volonté politique régionale dans et avec les engagements fondamentaux internationaux : <ul style="list-style-type: none"> <li>Renouveler l'adhésion de la Région à la <i>Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale</i> pour notamment répondre à ses 9 nouveaux articles de décembre 2022 ; Célébrer cette signature en organisant un évènement dédié et en y associant les collectivités bretonnes ;</li> <li>Envisager une évaluation de la politique régionale en dialogue avec le CESER, 20 ans après son rapport ;</li> <li>Partager avec les institutions européennes la mise en œuvre de notre politique intégrée, rencontrer des interlocuteur·trices pour accroître le réseau d'influence régional, se nourrir des pratiques européennes, notamment belges pour optimiser l'action régionale.</li> </ul> Davantage partager les expériences, pratiques et enseignements des collectivités et intercommunalités bretonnes en matière		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  Fin 2025 : Avoir signé la <i>Charte européenne</i> renouvelée ; Avoir valorisé la politique régionale auprès de la <i>Commission pour l'égalité de genre</i> de l'Union européenne ;
			<b>Indicateurs de suivi</b>  Nombre de collectivités signataires et non signataires présentes le 8 mars 2025 à l'occasion de la signature renouvelée de la Région à la <i>Charte européenne</i> ; Nombre de collectivités représentées au sein de l'atelier dédié du CpeG ; Nombre de boîte à outils <i>Collectiv'Egalité</i> proposées/commandées.

	<p>d'égalité femmes-hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mieux connaître pour prendre appui et davantage valoriser les actions Egalité femmes-hommes des politiques publiques en Bretagne ;</li> <li>Constituer un atelier du CpeG dédié ;</li> <li>Diffuser plus largement la boîte à outils Collectiv'Egalité pour infuser les politiques publiques sur les territoires de la dimension Egalité femmes-hommes.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Elaborer les supports de communication relatifs à l'évènement régional autour de la <i>Charte européenne</i> ; Rédiger un courrier du Président de la Région au Président du Ceser pour initier un cadre structuré d'évaluation ;</p> <p>Communication régionale aux intercommunalités bretonnes (<i>Collectiv'Egalité, Charte européenne, atelier du CpeG...</i>).</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : 2 000 € pour un évènement célébrant la signature renouvelée de la <i>Charte européenne</i> du Programme 401 Egalité femmes-hommes</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : la représentation de la Région à Bruxelles Externes : les collectivités membres du CpeG, signataires de la <i>Charte européenne</i>, dotées d'un plan d'actions, ayant bénéficié de <i>Collectiv'Egalité</i>, le CESER, la DRDFE.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service : Service égalité des droits et jeunesse, Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Bien articuler les modalités de cette action avec l'activité du CpeG au cours de l'année.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Katja KRUGER, Conseillère déléguée aux coopérations européennes et internationales</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne  
Europe

## Analyser et piloter l'intégration de la politique Egalité femmes-hommes dans les dispositifs régionaux

### Enjeux / Objectifs

L'action doit permettre d'élaborer une démarche de pilotage robuste de la politique transversale Egalité femmes-hommes, en rendant compte de son intégration dans les différents dispositifs régionaux.

A ce stade, 25% des dispositifs régionaux sont « sensibles » à l'égalité femmes-hommes. Il reste notamment à affiner l'indicateur égalité femme-homme, à préciser le périmètre des programmes concernés, à articuler avec les autres indicateurs transversaux déjà en place et/ou à venir et à déployer cet indicateur au-delà des 25% des dispositifs aujourd'hui concernés.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenir des périmètres (programmes, actions, dispositifs concernés), conditions de réussite et éléments de suivi mobilisables (indicateurs clés)</li> <li>• Définir les sources d'acquisition et formats de restitution (ex. tableau de bord Mosaïc 3) des données (système d'information et outils de gestion métiers)</li> <li>• Analyser les moyens et ressources allouées.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Test avec un périmètre de premiers dispositifs courant 2025 et déploiement généralisé en 2026.
			<b>Indicateur de suivi</b> Mise en place d'un indicateur/critère analytique dans les outils de gestion et système d'information du type : « Cette action contribue à la politique publique régionale transversale de l'égalité femmes-hommes : Oui/Non » et/ou « En quoi cette action contribue à l'égalité femmes-hommes ? ».
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etude des conditions de déploiement :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Périmètre : s'assurer de disposer de la liste des dispositifs actifs de la Région ;</li> <li>○ Sensibilisation des agent-es gestionnaires à l'égalité femme-homme et rappel des objectifs ;</li> <li>○ Système d'information : identifier les conditions de déploiement dans le système d'information Région.</li> </ul> </li> <li>• Mise en place dans les outils de gestion internes.</li> </ul>		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : temps RH des agent-es

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directions recensant des dispositifs/actions participant à la politique Egalité des droits femmes-hommes.</li> <li>• Système d'information participant à l'implémentation dans les outils.</li> </ul>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes DFE - SEGEP avec l'appui du réseau des correspondant-es égalité femmes-hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>S'assurer de la disponibilité des agent-es, de la clarté et du partage des attendus S'assurer de la visibilité de l'indicateur par les agent-es gestionnaires et favoriser leur bonne compréhension du projet.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-Président aux finances, ressources humaines, moyens généraux, Europe et international</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Favoriser une mise en réseau des actrices et acteurs de l'égalité femmes-hommes au niveau régional

### Enjeux / Objectifs

La Région s'est dotée d'une politique dédiée à une approche intégrée de l'égalité femme-homme dans ses compétences. Mais elle ne peut agir seule dans la définition de politiques publiques plus égalitaires. Nombre d'actrices et acteurs, institutions, collectivités, associations, professionnel·les issu·es de différents domaines d'activité sont également engagé·es sur les territoires. D'autres méconnaissent ces démarches voire restent encore aveugles à ces inégalités. Le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) est un lieu qui leur est proposé. En complément des compétences et des chantiers de l'Etat, la Région souhaite contribuer à faciliter l'interconnaissance, à mutualiser les expériences, à fédérer les énergies, à outiller et à favoriser la mise en mouvement de ses propres partenaires sur l'ensemble du territoire breton en faveur de cette politique publique.

	Description de l'action envisagée à conduire		Objectifs cibles (résultats attendus)
	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p><u>Sensibiliser les partenaires régionaux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer des engagements égalité femmes-hommes de la Région tous les partenaires contractuels et les porteurs de projets ;</li> <li>• Encourager ces derniers à identifier d'éventuelles inégalités de sexe dans leur organisation/vis-à-vis des publics accueillis, à se former à l'égalité femmes-hommes, à se fixer une à deux actions ;</li> <li>• Inviter ces partenaires à devenir membres du CpeG, leur mettre à disposition des ressources Egalité femme-homme voire des boites à outils dédiées ;</li> <li>• Développer des partenariats plus étroits avec les intercommunalités autour de projets Egalité femmes-hommes de territoires.</li> </ul> <p><u>Structurer, accompagner et élargir le CpeG :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédiger une fiche d'identité du CpeG ;</li> <li>• Elaborer avec ses membres une charte de valeurs ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p><u>Fin 2025 :</u>            100% des porteurs de projets soutenus financièrement par le programme 401 Egalité femmes-hommes ont reçu une information dédiée (Vademecum « politique régionale », ressources égalité femmes-hommes et chiffres clés, fiche pratique Egalité femmes-hommes, invitation au CpeG, violentomètre) ;            50% des partenaires contractuels ou porteurs de projets soutenus financièrement par la Région ont reçu une information dédiée Egalité femmes-hommes ;            Edition d'une boite à outils thématique par an ;            Edition de la réactualisation des <i>Chiffres clés Egalité femmes-hommes en Bretagne</i>.</p> <p><u>Fin 2025 :</u> Tenue d'un atelier dédié à la structuration du CpeG avec des membres volontaires pour élaborer collectivement la fiche d'identité, la charte de valeurs, l'annuaire et la possibilité de son déploiement avec des citoyen·nes ;</p> <p><u>Fin 2026 :</u> Viser l'exhaustivité de la représentativité de toutes les compétences régionales au CpeG.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Configurer une cartographie territoriale des membres du CpeG et des porteurs de projet ayant reçu un financement régional Egalité femmes-hommes ;</li> <li>• Etablir un annuaire des membres du CpeG ;</li> <li>• Eclairer le CpeG une fois par an d'une expertise Egalité femmes-hommes dans un domaine d'intervention régionale ;</li> <li>• Initier des chantiers thématiques au sein du CpeG.</li> <li>• Porter à connaissance la page Egalité femmes-hommes du site bretagne.bzh et contribuer à son actualisation ;</li> <li>• Coordonner et animer le plan d'action avec les actrices et acteurs de terrain ;</li> <li>• Elaborer des boîtes à outils thématiques dédiées ;</li> <li>• Développer des initiatives de participation citoyenne en groupes réduits autour de l'égalité femmes-hommes.</li> </ul>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de porteurs de projets ayant reçu une information dédiée (Vademecum « politique régionale », extractions thématiques du rapport annuel et fiches actions correspondantes ; ressources égalité femme-homme et <i>Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne</i>, fiche pratique Egalité femme-homme) / nombre de porteurs de projets soutenus financièrement ;</li> <li>• Nombre d'intercommunalités partenaires sur un projet Egalité femmes-hommes / membres du CpeG/ayant reçu la boîte à outils <i>Collectiv'Egalité</i> ;</li> <li>• Nombre de partenaires ayant rejoint le CpeG/domaine d'activité/an ;</li> <li>• Nombre de partenaires ayant reçu une boîte à outils dédiée/domaine d'activité ;</li> <li>• Nombre de structures ayant emprunté des expositions Egalité femmes-hommes mis à disposition par la Région ;</li> <li>• Nombre de chantiers créés au sein du CpeG ; nombre de réunions par chantiers tenues/an ;</li> <li>• Nombre de ressources Egalité femmes-hommes téléchargeables sur bretagne.bzh ;</li> <li>• Nombre de projets soutenus par le Programme 401 Egalité femme-homme ayant pour objet l'organisation d'initiatives publiques sur l'égalité femmes-hommes /sur nombre de projets soutenus sur l'année par le programme 401.</li> </ul>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédiger un Vademecum « la Région Bretagne s'engage en faveur de l'égalité femmes-hommes » pour les partenaires ;</li> <li>• Etablir une liste de partenaires régionaux à inviter au CpeG ; Adapter la lettre d'invitation au CpeG ;</li> <li>• Recensement des partenaires membres du CpeG impactés par des fiches actions du Plan d'actions régional ;</li> <li>• Tableau de bord des projets soutenus financièrement par le Programme 401.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p><u>Fonds déjà mobilisés</u> : 1 000 € pour la boîte à outils <i>Collectiv'Egalité</i> (maquette + impression)</p> <p><u>Ressources à prévoir</u> :</p> <p>Pour la réactualisation des <i>Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne</i> : 4 000 € du Programme 401 Egalité fh + 2 000 € du Programme 402 + participation financière de la DRDFE).</p> <p>Pour la boîte à outils thématiques annuelle : 1 000 € du Programme 401 Egalité fh.</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p><u>Internes</u> : DIRCOM, DIRAM, DDFC pour les outils et toutes les directions de la Région pour la diffusion de la culture de l'égalité femmes-hommes auprès des partenaires extérieurs, le réseau des correspondant·es ;</p> <p><u>Externes</u> : membres du CpeG, partenaires contractuels de la Région, porteurs de projets ayant reçu des financements régionaux.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Ne faire ni à la place des directions sectorielles ni à la place des membres du CpeG.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Inscrire le principe de la parité auprès des partenaires et dans les événements soutenus par la Région

### Enjeux / Objectifs

« La participation et la représentation équilibrée 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 ». Les articles 3 et 4 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* engagent la Région à s'assurer que l'enjeu de la parité des instances soit systématiquement réaffirmé. A ce titre, elle s'oblige en premier lieu à veiller à une représentation paritaire de la collectivité dans les instances où elle siège ; en conformité avec la loi, la Région a ainsi souhaité la parité femme-homme au sein des conseils de développement soutenus financièrement. La Région veut également pouvoir interroger certains de ses partenaires, porteurs de projets et bénéficier d'une photo plus nette de la représentativité des femmes et des hommes en région, dans des instances et réseaux représentés au niveau régional. La modification, l'adoption de nouveaux statuts voire la systématisation d'un questionnement sur le sujet auprès des porteurs de projets, d'organismes soutenus voire d'événements soutenus financièrement par la Région pourraient fournir l'occasion, d'une part de parfaire la connaissance de la présence des femmes et des hommes aux prises de décision et à leur participation égalitaire à la vie démocratique dans notre région dans une pluralité d'univers et d'autre part, de mieux partager cette exigence au-delà de nos leviers les plus directs. La Région s'engage plus avant dans ce chantier qui compte à la fois des enjeux techniques, opérationnels et d'adaptation à chaque politique ou secteur.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  Depuis 2015, dans son rapport annuel, méthodiquement, la Région tente de dresser des photos de la parité dans une diversité de structures kaléidoscopiques : bénévoles d'associations, représentation femme-homme dans les établissements publics de coopération culturelle, au sein des syndicats mixtes, ... Néanmoins, du travail reste à faire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer un panorama plus exhaustif de la présence des femmes et des hommes dans les instances au sein desquelles la Région est présente ;</li> <li>• Requêter les données sexuées des instances partenaires représentées à un niveau régional ;</li> <li>• Recenser les données sexuées déjà sollicitées et recueillies auprès des partenaires (via Aiden notamment) ;</li> <li>• Viser à déployer le questionnement auprès des structures sollicitant une aide financière de l'existence ou non d'un</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  Connaître le nombre de dispositifs présents via Aiden qui comportent des données sexuées  <u>Fin 2025 :</u> Élaboration d'un tableau de bord sexué de la représentativité des femmes et des hommes dans les instances dans lesquelles la Région siège, dans d'autres instances structurées et représentées à un niveau régional
		<b>Indicateurs de suivi</b>  Nombre de femmes-hommes dans les instances dans lesquelles la Région siège Nombre de femmes-hommes dans des instances représentées à un niveau régional Nombre de femmes-hommes dans les conseils de développement	

	<p>comptage sexué de leurs instances dirigeantes, de leurs équipes, au sein de leurs activités ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déployer auprès des intercommunalités la démarche « <i>Femmes élues, pourquoi pas ?</i> » initiée avec l'Etat sur la base des préconisations du Plan d'actions existant relatif à la promotion de la parité.</li> </ul>		<p>Nombre de femmes-hommes dans les équipes dirigeantes des structures soutenues par la Région</p> <p>Nombre de structures ayant répondu au questionnaire dédié via le portail d'aide</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Rédaction d'un questionnaire dédié sur la composition des instances susceptible d'être utilisé dans le portail des aides ;</p> <p>Etablir des tableaux de bord à l'échelle de certains dispositifs pour commencer.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : /</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DNSI, DFE, DIJECS ...et à terme toutes les directions (cf. autres fiches sur la même thématique)</p> <p>Externe : Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité femme-homme (DRDFE)</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Services :</p> <p>DNSI, DFE</p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Sensibiliser les porteurs de projets et partenaires à cet objectif politique démocratique ;</p> <p>Ne pas se substituer à l'Etat, aux intercommunalités...</p> <p>Dresser des tableaux statistiques sans en comprendre l'intérêt ni être en capacité d'en partager les constats avec les partenaires de la Région.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-président aux finances, ressources humaines, moyens généraux, Europe et international</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Uniformiser les pratiques de communication égalitaire au sein de la collectivité

### Enjeux / Objectifs

Du fait des règles de la langue française « académique », le féminin reste « invisible » à l'écrit. 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 en 2018 un guide " Pour une communication publique pour toutes et tous ". Son ambition était d'adopter une écriture égalitaire pour permettre à toutes et tous de s'identifier dans ses communications (à l'interne comme à l'externe). Changer les mentalités est nécessaire pour faire progresser l'égalité réelle. L'objectif aujourd'hui est d'uniformiser les pratiques des agentes et des agents grâce à la création d'un référentiel commun sous forme de fiches pratiques Word disponibles sur le portail interne de la Région.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser les agentes et agents : Création de fiches pratiques à destination</li> <li>Présentation des nouveaux usages d'écriture dans les directions</li> <li>Publication d'une actualité et de ressources sur le portail interne Kelenn</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Fin 2025 : Mise à disposition d'un nouveau guide Présentation auprès des directions et des agentes et agents
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de ressources diffusées sur Kelenn Nombre de téléchargements et/ou de visites sur la page dédiée de Kelenn
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guide pour les agentes et agents à actualiser si besoin</li> <li>Présentation du guide et des règles d'écriture auprès des assistantes et assistants de direction. Elles et ils pourront ensuite diffuser l'information. Un point d'étape pourra être organisé pour recueillir un retour d'expérience et apporter des précisions si besoin ;</li> <li>Prévoir une présentation auprès des correspondants et correspondantes Egalité pour qu'ils et elles puissent être aussi une aide auprès de leur direction.</li> </ul>		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Temps agentes/agents - Réalisation du projet en interne

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : La Communication interne Le réseau des correspondantes et correspondants Egalité femmes-hommes</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service : DIRCOM</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Il faudra s'assurer de la bonne appropriation et de l'application de l'écriture égalitaire.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Viser la parité et agir contre les stéréotypes de genre dans la communication

### Enjeux / Objectifs

La Région veille depuis plusieurs années à l'intégration de l'égalité femme-homme et la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les supports et messages produits par la collectivité. Pour sortir les femmes de l'invisibilité, casser les stéréotypes de sexe et de genre et assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces supports, la Région intègre ces enjeux dès la réflexion des projets vidéos, textuels, graphiques, audio.

La Direction de la communication entend maintenir et renforcer ses actions en essayant de la systématiser (ex : ne pas mettre en avant seulement la parité « pure » mais aussi s'assurer que les représentations sont sans stéréotype).

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendre vers la parité dans tout type de support de communication : interviews, visuels, campagnes, vidéos, reportages photo, réseaux sociaux, site internet... ;</li> <li>• Les numéros du magazine « B » valorisent alternativement profils féminins et profils d'hommes et veillent à ne pas reproduire de situations stéréotypées ; Faire attention aux rubriques dans lesquelles on présente les profils (ex : plus de femmes qu'actuellement dans la rubrique témoignage d'un expert plutôt que dans « passionnée ») ;</li> <li>• Valorisation de femmes illustres et/ou expertes dans les supports de communication ; par exemple : le site internet bretagne.bzh, le magazine B, ...</li> <li>• Réalisation de reportages non stéréotypés (besoin parfois d'avoir recours à des figurants et des figurantes pour assurer une bonne représentation. Même s'il ne s'agit pas exactement de la vérité, cela permet d'inspirer et tendre vers ce que l'on attend. <i>Ex : faire appel à des figurantes pour un reportage sur la fibre pour envoyer le message que c'est une filière ouverte à toutes et tous ;</i></li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> À définir en même temps que les indicateurs et les outils de suivi
			<b>Indicateurs de suivi</b> Les indicateurs de suivi seront à définir et à adapter avec les services de la direction.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à des choix iconographiques et réalisations graphiques (infographies, pictos, couleurs) émancipés des stéréotypes.</li> <li>• Mise en place d'indicateurs de suivi.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un outil de suivi adapté à chaque service (tableau Excel, tableau de bord, ...);</li> <li>• Les correspondantes et correspondants de la DIRCOM s'assureront auprès des services et des cheffes ou chefs de services que les engagements sont tenus.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés :</p> <p>Aujourd'hui, les coûts réels de l'action « égalité femme-homme » sont intégrés au budget total des actions de communication.</p> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>Pour le visuel : ressources humaines et budget à évaluer pour la mise en œuvre de reportage photo avec des figurantes et figurants par exemple.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Autres directions commanditaires d'actions de communication Le réseau des correspondantes et correspondants Egalité pour récupérer des ressources, des idées de sujets, des chiffres clés, ...</p> <p>Externes : Les prestataires qui devront également proposer une communication sans stéréotype de genre ou de sexe</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service : DIRCOM et/ou prestataire</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La parité n'est pas toujours existante et dans ce cas, il n'est pas possible de la représenter Pour représenter au mieux la diversité des genres dans nos reportages photo et vidéo et éviter le recours aux banques d'images, souvent stéréotypées, il sera nécessaire d'engager du budget et de mobiliser des ressources RH.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Inclure des conditions d'exécution dans les prochains marchés publics de communication

### Enjeux / Objectifs

Dans ses trois prochains marchés de production éditoriale, production vidéo et production de campagne de communication, la Direction de la communication intégrera des conditions d'exécution et imposera à ses prestataires de produire une communication égalitaire sans stéréotypes de genre ou de sexe. L'objectif est de travailler sur les marchés permettant d'être en lien direct avec les publics.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Intégration de condition d'exécution pour une communication sans stéréotypes de sexe ou de genre dans 3 marchés importants de la DIRCOM : le marché éditorial, la marché de production de vidéos et celui de la production de campagne de promotion et communication.  Il s'agit d'écrire clairement que nous souhaitons qu'une communication sans stéréotypes soit produite par chacun de nos prestataires.		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Fin 2025 : les trois marchés ont intégré ces nouvelles conditions.
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de marchés intégrant des critères de production de communication sans stéréotype de sexe ou de genre
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Pas d'outils à développer si ce n'est la rédaction des marchés à faire évoluer dans le respect du code des marchés publics et conformément aux engagements du chantier Egalité du SPASER.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b> Interne : DAJCP et service administratif et financier de la Direction de la communication		<b>Pilotage technique</b> DIRCOM
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Valoriser davantage la Région comme actrice de l'égalité femmes-hommes

### Enjeux / Objectifs

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 aujourd'hui pas clairement identifiée comme actrice œuvrant sur ces problématiques car elle intervient plutôt en soutien aux actrices et acteurs du territoire. La DIRCOM souhaite rendre ces actions et la politique régionale plus visible.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Étoffer l'offre éditoriale sur le 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 ; preuves de la politique égalité (distributeurs, associations, actions menées en interne et à l'externe ;</li> <li>• Rendre plus visible l'action de la Région dans le domaine en rendant plus accessible la page dédiée sur bretagne.bzh : <a href="https://bretagne.bzh/echanger/evoluer-pour-vous/egalite/">bretagne.bzh/echanger/evoluer-pour-vous/egalite/</a>. L'objectif est d'en faire un grand projet ;</li> <li>• Intégration de données chiffrées ou contextuelles (issues du projet de création de tableau de chiffres clés ci-dessous) dans les publications régionales (actus, contenu froid, plaquettes, réseaux sociaux...);</li> <li>• Poursuivre la création des supports dédiés à l'égalité femmes-hommes (chiffres-clés, violentomètre, boîte à outils...);  <b>À venir :</b> guide contre le harcèlement dans l'ESR, réactualisation des <i>Chiffres clés de l'égalité femme-homme en Bretagne</i>.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Chiffres clés :</p> <p>Peu de chiffres contextuels sur les supports de communication en 2024</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Un chiffre sur chaque page politique publique en 2026</p> <p>Grand projet dédié à la politique égalité : 2025</p> <p>Traitement plus fréquent du sujet de l'égalité dans les actualités :  <i>3 par an en 2024</i></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>6 en 2027 (à programmer en comité de rédaction)</p> <p>Développement d'un tableau dédié aux données égalité : 2025</p> <hr/> <p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de supports intégrant des données sur l'égalité          Nombre d'articles en lien avec la thématique</p>
---	--	---	--

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Tableau de chiffres clés dans les compétences de la Région pour intégration dans les supports ;</p> <p>Publication d'actualités thématiques sur le site bretagne.bzh au cours de l'année (valoriser des profils, des associations, des actions... : aller au-delà de la valorisation de l'action régionale lors des journées internationales telles le 8 mars et le 25 novembre) ;</p> <p>Grand projet « égalité » sur bretagne.bzh.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés :</p> <p>Programme 401 Egalité femme-homme : au total 14 000 €</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chiffres clés égalité 2020 (1 500 exemplaires) : 4 200 €</li> <li>• Violentomètre : 8 000 € (2022 à 2024)</li> <li>• Grandes affiches Violentomètre : 2 000 €</li> </ul> <p>Ressources à mobiliser :</p> <p>Mobilisation de la DIRCOM pour les trois premières actions. Programme 401 Egalité femmes-hommes pour la création de supports print.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes pour les supports dédiés Autres directions métiers, le PVAI Le réseau des correspondantes et correspondants pour récupérer les données et s'inspirer d'idées actualités</p> <p>À noter : Le PVAI mène une action en parallèle pour apporter un meilleure information des actions de la Région aux agentes et aux agents.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service : DIRCOM</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Loïc CHESNAIS-GIRARD, Président</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Accroître la visibilité du champ de l'égalité femmes-hommes dans les ressources de la collectivité

### Enjeux / Objectifs

Participer à la lutte contre les stéréotypes et contribuer à partager une culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.  
 Diversifier toujours plus les points de vue des agent-es et des élu-es en donnant à voir les actions menées sur les territoires bretons et en France à travers une diversité de sources de presse, apporter des éclairages féministes dans les médias et des ouvrages acquis pour le fonds documentaire.  
 Contribuer à une montée en compétences des acteurs et actrices de la Région grâce à une diffusion de l'information sélectionnée avec soin, sensibiliser les agents masculins en sous-nombre parmi les consultations sur l'égalité afin de les rendre davantage acteurs et alliés.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Développer le cycle de veille sur l'égalité femmes-hommes en diversifiant toujours plus les sources, en communiquant plus encore sur les ressources du PVAI auprès des agent-es et des élu-es et en développant le fonds documentaire et sa mise en valeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrire l'ensemble des correspondant-es égalité fh à la veille ;</li> <li>• Diffuser une revue de presse annuelle sur les actions mises en place par la Région en matière d'égalité, à destination de toutes et tous via Kelenn et le portail documentaire ;</li> <li>• Valoriser le fonds documentaire égalité à la Ruche par une mise en avant des ouvrages ;</li> <li>• Organiser une rencontre/conférence sur un thème en lien avec l'égalité dans le cadre des animations de la Ruche ;</li> <li>• Accroître la vigilance des veilleuses du PVAI sur le choix des articles &gt; article rédigée par un homme ou une femme, article traité dans le respect de l'égalité ;</li> <li>• Inciter les agent-es à suggérer des achats d'ouvrages, et devenir contributeurs et contributrices par le biais des coups de cœurs sur les livres ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Veille égalité dans le top 10 des veilles les plus consultées (sur 110)</p> <p style="text-align: right;">→ 2025</p> <p>100% des correspondant-es inscrit.es à la veille</p> <p style="text-align: right;">→ 2025</p> <p>Atteindre 40% d'abonnés hommes à la veille</p> <p style="text-align: right;">→ 2025</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi mensuels</b></p> <p>Nombre d'articles récoltés pour la veille égalité              Nombre de consultations de la veille égalité              Nombre d'abonnés hommes à la veille égalité              Nombre d'abonné-es parmi les correspondant.es              Nombre de correspondants hommes abonnés à la veille égalité              Nombre de participant-es aux animations de la Ruche              Nombre d'hommes à participer aux animations de la Ruche              Nombre d'emprunts d'ouvrages sur l'égalité              Nombre d'ouvrages achetés par le PVAI</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inviter les nouveaux et nouvelles arrivant·es, lors de la journée d'accueil, à s'inscrire à la veille égalité et à connaître les ressources disponibles.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un flux RSS sur la veille égalité dans le canal ressources de l'équipe TEAMS égalité femmes-hommes ;</li> <li>Mettre en avant les ouvrages sur une table à la Ruche lors des temps forts sur l'égalité à l'échelle régionale et nationale ;</li> <li>Organiser une animation à la Ruche sur l'égalité avec une communication via un article Kelenn et de l'affichage dans le cadre de « la Ruche s'anime » pour les agent·es ;</li> <li>Créer une revue de presse annuelle depuis l'outil de veille du PVAI et la diffuser sur Kelenn ;</li> <li>Inscrire dans l'outil de veille du PVAI les correspondant.es égalité pas encore inscrit·es.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : budget achat d'ouvrages</p> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>Aucun financement supplémentaire n'est envisagé, l'accès et la diffusion de l'information et des ressources font partie inhérente du fonctionnement du PVAI</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Tous·tes les agent.es sont par définition partenaires en empruntant, relayant l'information, s'abonnant à la veille, participant aux animations.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Le PVAI</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Les informations sur l'égalité noyées dans une actualité centrée sur des sujets économique et politique. Le manque de temps pour lire les revues de presse et veilles du PVAI.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## **2 - EDUCATION ET FORMATION**

## Mobiliser les membres du réseau IDÉO à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques

### Enjeux / Objectifs

- Initier une dynamique Egalité femmes-hommes dans le réseau IDÉO pour lever les freins aux orientations sexuées ;
- Sensibiliser et accompagner les 22 structures du Service Public Régional de l'Orientation à l'égalité femme-homme : formaliser des engagements, provoquer des temps dédiés, identifier, professionnaliser et outiller des référent·es et intervenant·es ;
- Améliorer les choix des possibles pour une orientation libérée des stéréotypes sexués pour chacune et chacun.

	<b>Description des actions envisagées à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renouveler l'atelier annuel « Egalité professionnelle » du plan de professionnalisation IDÉO ;</li> <li>• Recenser une personne référente Egalité au sein de chacune des structures du réseau IDÉO et leur proposer l'organisation de temps d'échanges pour valoriser des bonnes pratiques et recenser leurs besoins éventuels ;</li> <li>• Adresser une fois par an aux partenaires (réseau IDÉO, 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 (« <i>Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe</i> » du Haut Conseil pour l'Egalité, webinaire, violentomètre, etc.).</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p style="text-align: center;">2025  2027</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une charte réactualisée renforçant la prise en compte de l'égalité femme-homme dans l'orientation ;</li> <li>• Plus de professionnel·les de l'orientation sensibilisé·es à l'égalité femme-homme ;</li> <li>• Elaboration d'axes de travail égalité femme-homme avec les membres IDÉO de Bretagne ;</li> <li>• Organisation d'une communication annuelle dédiée à l'occasion du 8 mars.</li> </ul>
			<b>Indicateurs de suivi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Validation de la charte et liste des signataires,</li> <li>• Réalisation de l'atelier annuel,</li> <li>• Nombre des personnes participant à l'atelier « Egalité professionnelle : diversifier les choix d'orientation » (fh),</li> <li>• Nombre de réunions dédiées au temps d'échanges tenues par an,</li> <li>• Nombre de personnes et profil des référent·es au sein du réseau participant au temps d'échanges (fh),</li> <li>• Nombre de personnes référentes (fh) identifiées sur nombre de structures concernées.</li> </ul>

	<p><b>Outils à développer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter la charte des membres IDÉO</li> <li>• Provoquer des temps dédiés sur l'année avec les référents pour Initier une dynamique de travail sur l'égalité au sein du réseau IDÉO.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Temps RH des agent-es Possibilité de prise en charge de dépenses de fonctionnement (transport, café/restauration) selon la nature des actions conduites.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DET Externes : les 22 membres IDÉO L'APEC, Avenir actifs en Bretagne, les Cap Emploi, les CIDFF, les CIO, France travail, le réseau des missions locales, le réseau information jeunesse, le réseau SPEF, les SUIO-IP, Transitions Pro Bretagne ; L'Association Jeunes-Industrie régionale (AJIR Bretagne), les Associations jeunesse et entreprises du Finistère et des Côtes d'Armor (AJE 29 et AJE 22), Cap Avenir, la Chambre de commerce et d'industrie régionale (CCIR), la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat (CRMA), la Chambre régionale d'agriculture de Bretagne (CRAB), la Cité des métiers, l'Espace orientation métiers des Capucins, l'Exploratoire, La Toulaine.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Information, Orientation et Evolution professionnelle (SIOEP)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Comment évaluer l'appropriation de la thématique par l'ensemble du réseau sans faire peser sa prise en compte que sur quelques personnes ? Veiller à élargir au-delà des membres déjà sensibilisés. Veiller à bien associer et faire adhérer à la démarche l'ensemble des structures.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Diffuser des ressources durant la *Compétition des métiers* pour une orientation non sexuée

### Enjeux / Objectifs

Les services délivrés dans le cadre d'IDÉO s'appuient sur un cadre de référence définissant les valeurs notamment d'universalité, d'égalité et de proximité d'accès. IDÉO est composé de services gratuits et accessibles à tous, disponibles sur l'ensemble du territoire régional. IDÉO respecte les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, de non-discrimination et du respect de la diversité.

Avec sa responsabilité en matière d'information sur les métiers et les formations issue de la loi de 2018, la Région renforce son action auprès des publics scolaires, apprentis, étudiants et de la communauté éducative. Cette compétence partagée avec les autorités académiques vise à soutenir l'éducation à l'orientation en élargissant l'ouverture au monde professionnel, et doit permettre de réaffirmer collectivement le principe « d'égalité des chances » en développant des actions venant limiter l'effet des représentations et des déterminismes sociaux, géographiques et de genre, en élargissant les champs des possibles.

La *Compétition des métiers* fournit l'occasion de promouvoir le choix pour toutes et tous d'orientations non sexuées.

	<b>Description des actions envisagées à conduire</b>  <u>Compétition des métiers WorldSkills</u>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre l'engagement régional de recherche d'un équilibre femmes-hommes dans les candidatures et pour plus de mixité femmes-hommes dans les jurys ;</li> <li>• Valoriser les témoignages, supports de communication des points info métiers de chaque pôle sectoriel en prenant en compte l'égalité femmes-hommes ;</li> <li>• Créer et mettre à disposition des points infos métiers une exposition sur la mixité des métiers.</li> </ul>		<b>Indicateurs de suivi</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Données sexuées de la Compétition des métiers (candidatures, jury, expert-es, partenaires animant les points infos métiers des pôles...) ; Bilan qualitatif des animations réalisées dans le cadre de la Compétition des métiers.</li> <li>2. Nombre d'actions, de ressources sur la mixité des métiers.</li> </ol>

	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Tableau récapitulatif des données sexuées /Compétition des métiers</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Financements des actions d'information métiers et formations. Financement d'actions de sensibilisation au sein des espaces IDÉO. Temps RH des agent·es</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Service des évènements (SPEV-DIRCOM), les DET</p> <p>Externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'APEC, Avenir actifs en Bretagne, les Cap Emploi, les CIDFF, les CIO, France travail, le réseau des missions locales, le réseau information jeunesse, le réseau SPEF, les SUIO-IP, Transitions Pro Bretagne ;</li> <li>• L'association Jeunes-Industrie régionale (AJIR Bretagne), les Associations jeunesse et entreprises du Finistère et des Côtes d'Armor (AJE 29 et AJE 22), Cap Avenir, la Chambre de commerce et d'industrie régionale (CCIR), la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat (CRMA), la Chambre régionale d'agriculture de Bretagne (CRAB), la Cité des métiers, l'Espace orientation métiers des Capucins, l'Exploratoire, La Touline ;</li> <li>• Tout autre porteur de projets de salons, forums information métiers et formations.</li> </ul>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Information, Orientation et Evolution professionnelle (SIOEP)</p> <p>Service des évènements (SPEV-DIRCOM)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Associer les partenaires Egalité femme-homme à la constitution des outils. Ne « pas faire à la place de ». Expérimenter et évaluer avec les professionnels d'IDÉO. Accompagner l'appropriation de ces outils.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Diffuser des ressources pour une orientation non sexuée dans tous les évènements d'information sur les métiers et les formations

### Enjeux / Objectifs

Les services délivrés dans le cadre d'IDÉO s'appuient sur un cadre de référence définissant les valeurs notamment d'universalité, d'égalité et de proximité d'accès. IDÉO est composé de services gratuits et accessibles à tous, disponibles sur l'ensemble du territoire régional. IDÉO respecte les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, de non-discrimination et du respect de la diversité.

Avec sa responsabilité en matière d'information sur les métiers et les formations issue de la loi de 2018, la Région renforce son action auprès des publics scolaires, apprentis, étudiants et de la communauté éducative. Cette compétence partagée avec les autorités académiques vise à soutenir l'éducation à l'orientation en élargissant l'ouverture au monde professionnel, et doit permettre de réaffirmer collectivement le principe « d'égalité des chances » en développant des actions venant limiter l'effet des représentations et des déterminismes sociaux, géographiques et de genre, en élargissant les champs des possibles.

	<b>Description des actions envisagées à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renforcer la prise en compte de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans les critères d'appréciation des demandes de subvention, en application de la charte qualité ;</li> <li>2. Déployer des outils dédiés à la sensibilisation à l'égalité et à la mixité (lab'orientation, le cabinet des désorientations du réseau Info Jeunes Bretagne...) dans les salons et forums.</li> </ol>		<b>Indicateurs de suivi</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Nombre d'actions où la thématique Egalité a été proposée chaque année en Bretagne ;</li> <li>4. Evolution des actions entreprises par les porteurs de projets (bilan qualitatif...).</li> </ol>

	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Recensement et mise en avant des actions sur le territoire au travers des bilans des actions financées.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Financements des actions d'information métiers et formations. Financement d'actions de sensibilisation au sein des espaces IDÉO. Temps RH des agent·es.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DIRCOM (SPEV), les DET Externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'APEC, Avenir actifs en Bretagne, les Cap Emploi, les CIDFF, les CIO, France travail, le réseau des missions locales, le réseau information jeunesse, le réseau SPEF, les SUIO-IP, Transitions Pro Bretagne ;</li> <li>• L'association Jeunes-Industrie régionale (AJIR Bretagne), les Associations jeunesse et entreprises du Finistère et des Côtes d'Armor (AJE 29 et AJE 22), Cap Avenir, la Chambre de commerce et d'industrie régionale (CCIR), la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat (CRMA), la Chambre régionale d'agriculture de Bretagne (CRAB), la Cité des métiers, l'Espace orientation métiers des Capucins, l'Exploratoire, La Touline ;</li> <li>• Tout autre porteur de projets de salons, forums information métiers et formations.</li> </ul>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Information, Orientation et Evolution professionnelle (SIOEP) Service des évènements (SPEV-DIRCOM)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associer les partenaires Egalité femmes-hommes à la constitution des outils ;</li> <li>• Ne « pas faire à la place de » ;</li> <li>• Expérimenter et évaluer avec les professionnels d'IDÉO ;</li> <li>• Accompagner l'appropriation de ces outils.</li> </ul>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Accompagner les lycées professionnels à renforcer la mixité dans les formations

### Enjeux / Objectifs

Le travail sur l'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire réalisé depuis l'été 2023 a mis en avant l'enjeu de conforter l'offre de formations existantes notamment dans les secteurs Industrie, Bâtiment-Travaux Publics-Energie et Sanitaire et sociale et de réduire les places vacantes dans ces formations. Pour cela, un plan d'action « attractivité des formations professionnelles initiales » va se mettre en place à compter de 2025.

En son sein, renforcer la mixité dans ces formations sera un des axes de travail, conformément aux objectifs affichés dans le rapport de session de juin 2024 sur la carte des formations.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>L'action sera coconstruite dans le cadre du groupe de travail « plan d'attractivité des formations professionnelles initiales » issu de la commission Orientation tout au long de la vie du CREFOP, qui initiera ses travaux fin 2024 - début 2025.</p> <p>Ciblage des formations professionnelles où l'enjeu de mixité est particulièrement important sur les domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Industrie, Bâtiment-Travaux Publics-Energie et Sanitaire et sociale</i></li> </ul> <p>Auxquels s'ajouteront les formations agricoles et les formations maritimes (mixité à intégrer dans le futur appel à projets « Attractivité des formations maritimes »).</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p style="text-align: center;">2025  2027</p> <p>Rentrée 2027 : parvenir à limiter à 20% le nombre de formations présentant un taux de mixité inférieur à 5% (Rapport annuel Egalité femme-homme 2023 : 27 % des formations présentent un taux inférieur à 5% de mixité) ;</p> <p>Rentrée 2027 : 40% des formations sont mixtes (Rapport annuel Egalité femme-homme 2023 : 28 % des formations sont considérées comme mixtes, avec un taux d'au moins 30 % de mixité).</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de jeunes filles et de jeunes garçons dans les formations professionnelles ciblées par le plan d'attractivité.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>A préciser au cours de l'année 2025</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Lancement de l'appel à projets « Attractivité des formations maritimes » en 2025 intégrant l'enjeu de mixité (80 000€)</p>

			Temps RH des chargé-es de mission en charge du pilotage du plan d'attractivité des formations professionnelles initiales.
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service Animation et Prospective Emploi-Compétences</li> <li>• Direction de l'Education et Langues de Bretagne (DEL - carte des formations - Karta...)</li> <li>• DIMER</li> <li>• DET</li> </ul> <p>Externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les lycées professionnels proposant les formations ciblées dans le plan d'attractivité des formations ;</li> <li>• Les autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DIRM NAMO) ;</li> <li>• GREF Bretagne (appui possible sur la mise à disposition de kit ressources mixité - égalité à destination des lycées) ;</li> <li>• Comité régional emploi formation professionnelle (CREFOP) : le plan d'attractivité des formations professionnelles initiales sera défini dans le cadre de cette gouvernance.</li> </ul>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Information Orientation Evolution professionnelle</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Des objectifs ambitieux et une problématique complexe, qui nécessitent du temps pour que les effets des actions soient réels.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p> <p>Isabelle PELLERIN, Vice-présidente aux lycées et à la vie lycéenne</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Mobiliser les branches professionnelles sur les enjeux de mixité et d'égalité femmes-hommes

### Enjeux / Objectifs

Renforcer la sensibilisation et la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des branches professionnelles dans le cadre des contrats d'objectifs et plus largement des acteurs sectoriels (OPCO, campus des métiers et des qualifications...).

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>En s'appuyant sur les prochains contrats d'objectifs 2025-2028 (signés entre la Région - l'Etat (DREETS-Rectorat) et les branches professionnelles), la Région s'engage à mobiliser les acteurs sectoriels (organisations professionnelles, syndicats de salariés, OPCO, observatoires sectoriels, campus des métiers et des qualifications...) sur les enjeux de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes ;</p> <p>En 2025, un temps de partage de pratiques entre les acteurs sectoriels sur l'égalité femmes-hommes sera proposé (à minima sous la forme d'un webinaire), qui permettra aussi la diffusion d'outils existants... ;</p> <p>Au premier trimestre 2026, une 1<sup>ère</sup> capitalisation des initiatives portées par les partenaires des contrats d'objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sera produite et largement diffusée (en appui avec le GREF Bretagne par exemple).</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p style="text-align: center;">2025  2027</p> <p>En 2025, réunir à minima la moitié des partenaires sectoriels invités au temps de partage de pratiques sur l'égalité femmes-hommes (atteindre les ¾ des invité-es si reconduit en 2026).</p> <p>En 2026, valoriser au moins 2 initiatives visant à favoriser l'égalité femmes-hommes pour chaque secteur (au total au moins 20 actions, dispositifs, outils...).</p> <p>In fine, contribuer à engager des actions spécifiques sur ce sujet dans le cadre des contrats d'objectifs.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de personnes présentes au temps entre branches professionnelles (femmes-hommes) et nombre de branches représentées.</p> <p>Nombre d'outils-initiatives capitalisés au total et par secteur.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Animation d'un webinaire sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des acteurs sectoriels ; Partage, diffusion, appropriation des outils existants ;</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Ressources à prévoir : Temps passé des chargé-es de mission « contrats d'objectifs » pour concevoir et animer le temps de partage de pratiques (appui du GREF</p>

	Production d'un document valorisant les initiatives en matière d'égalité femmes-hommes.		éventuel + Aract à confirmer) + rédaction du document valorisant les initiatives en matière d'égalité femmes-hommes. (Au total environ 10 jours par an)
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service Information Orientation Evolution professionnelle (liens aux ressources info-métiers) ;</li> <li>• Direction du développement des formations et des compétences (liens aux actions initiées en direction des organismes de formation pour favoriser plus de mixité) ;</li> </ul> <p>Externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les branches professionnelles, OPCO, observatoires sectoriels, campus (partager leurs initiatives en faveur de l'égalité femmes hommes, les bonnes pratiques, les outils, produire des données sexuées sur leurs secteurs...) ;</li> <li>• GREF Bretagne (appui possible pour intégrer dans les portraits sectoriels des données sexuées, pour animer des temps avec les partenaires et pour valoriser les initiatives recensées) ;</li> <li>• Aract (appui potentiel dans l'animation d'un temps de partage de pratiques).</li> </ul>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Animation et Prospective Emploi-Compétences (SAPEC)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Les contrats d'objectifs sont des lieux de partage, de mutualisation, de coordination, mais n'allouent pas de moyens financiers dédiés aux branches signataires. L'intention 1<sup>ère</sup> est de les nourrir sur ces sujets, pour donner envie d'initier des actions.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation + Les élu-es référent-es des contrats d'objectifs (nouvelle génération de contrats à compter de 2025).</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Maintenir une représentation équilibrée femmes-hommes dans les ressources IDÉO

### Enjeux / Objectifs

Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les productions éditoriales (supports imprimés ou web : articles, dossiers, photos, etc.) d'IDÉO, afin de favoriser la mixité des métiers et participer à l'ouverture du champ des possibles dans les choix d'orientation.

	<b>Description des actions envisagées à conduire</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Traiter de la thématique Egalité sur IDÉO de manière transversale ;</li> <li>2. Publier des articles sur des femmes professionnelles dans des métiers majoritairement exercés par des hommes et sur des hommes professionnels dans des métiers exercés majoritairement par des femmes ;</li> <li>3. Être vigilant·es sur le choix des professionnel·les, femme ou homme, pour illustrer les reportages photos et/ou vidéo.</li> </ol> <p><u>Action 1 :</u> 2025-2028 : publier des articles sur l'égalité femmes-hommes sur IDÉO</p> <p><u>Actions 2 et 3 :</u> 2025/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benchmark sur les usages des partenaires et autres régions sur ce sujet ;</li> <li>- Travail en interne sur l'élaboration d'un tableau de bord et/ou d'indicateurs de suivi à partir notamment d'un travail sur les métadonnées permettant de recenser les ressources dédiées.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p>Action 1 : 5 articles en 2023  3 à 5 articles par an</p> <p>Actions 2 et 3 : à définir sur 2025/2026</p>
			

	2027/2028 : Mise en place d'un tableau de bord et/ou d'indicateurs de suivi.		
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Indicateur / tableau de bord permettant d'avoir une vue d'ensemble et détaillée sur les productions éditoriales (notamment portraits et illustrations de fiche métiers) en lien avec les 3 actions précitées.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Temps RH des agent-es
	<b>Partenaires</b> Interne : DIRCOM		<b>Pilotage technique</b> Service Information, Orientation et Evolution professionnelle (SIOEP)
	<b>Points de vigilance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faisabilité de l'intégration et l'utilisation des métadonnées dans les ressources IDÉO.</li> <li>La lutte contre les stéréotypes de genre dans les ressources IDÉO doit être « équilibrée » et non caricaturale, au risque d'entraîner une perte de crédibilité de l'information présentée.</li> </ul>		<b>Pilotage politique</b> Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

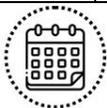
## Accompagner les agent·es à l'intégration de l'égalité professionnelle dans leurs missions d'aide à l'orientation

### Enjeux / Objectifs

- Améliorer la prise de conscience des inégalités sexuées et l'appropriation de ces enjeux par les 14 agent·es du Service information, orientation et évolution professionnelle ;
- Améliorer l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs, missions et écosystème régional.

	<p><b>Description des actions envisagées à conduire</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser un temps annuel de réflexion sur l'égalité femmes-hommes pour l'ensemble des agent·es afin de sensibiliser sur le sujet, s'outiller et initier les pistes de nouvelles actions (correctrices ou dédiées) ;</li> <li>2. Créer un groupe de travail interne sur une thématique annuelle liée à l'égalité femmes-hommes et aux missions du service pour réfléchir et élaborer des pistes d'actions.</li> </ol> <p><u>2025 :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Temps annuel interne à organiser (fresque de l'égalité, intervention d'un chercheur ou chercheuse ou d'un partenaire (CIDFF...) sur des animations Egalite femmes-hommes, temps d'échanges entre agent·es pour faire émerger de nouvelles idées d'actions, temps d'échanges avec d'autres directions pour voir comment certains sujets sont intégrés dans d'autres directions...).</li> <li>2. Constitution et tenue du GT consacré à la Compétition des métiers.</li> </ol> <p><u>2026 :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Temps annuel interne à organiser.</li> </ol>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taux de participation au temps annuel : 80% des agent·es minimum ;</li> <li>2. Permettre au fil des années que chaque membre du service ait participé à un GT interne au fil des thématiques choisies.</li> </ol>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Date et thématique du temps annuel de réflexion et nombre d'agent·es femmes-hommes participant·es ;</li> <li>2. Nombre de réunions du GT interne, nombre d'agent·es femmes-hommes participant·es et pistes/actions initiées.</li> </ol>	

	<p>2. GT consacré à une autre thématique : travail sur les ressources, annuaire des partenaires Egalité sur le territoire... A croiser avec la fiche action 1 (animation réseau IDEO et des besoins exprimés en 2025).</p> <p><u>2027/2028</u> : Renouvellement de l'action.</p>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Temps RH des agent-es.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission Egalité des droits entre les femmes et les hommes, le réseau des corres', autres directions qui pourraient présenter la manière dont elles ont intégré l'égalité femme-homme dans leur politique.</p> <p>Externes : Branches professionnelles, partenaires éducatifs et/ou associatifs qui pourraient participer au temps de réflexion annuel.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service information, orientation et évolution professionnelle (SIOEP)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réussir à faire participer au temps annuel et au GT interne l'ensemble des agent-es, y compris l'encadrement, et pas seulement celles et ceux déjà sensibilisé-es sur le sujet.</li> <li>• Eviter d'être dans une démarche trop descendante et amener des outils concrets et pratiques pour permettre une réelle appropriation par tous et toutes, les agent-es déjà sensibilisé-es comme les autres.</li> </ul>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Renforcer les initiatives de sensibilisation des équipes éducatives à l'égalité femmes-hommes dans les métiers

### Enjeux / Objectifs

Recenser, accompagner et valoriser les initiatives et les outils développés en Bretagne, pour limiter les effets des représentations et des déterminismes sociaux, économiques, géographiques et de genre dans les choix d'orientation.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>La Région et l'Académie ont réalisé en 2024 un recensement des partenaires, actions et outils dédiés à la découverte des métiers en Bretagne. A destination des équipes éducatives, ce guide doit permettre de faciliter l'interconnaissance sur les enjeux liés aux déterminismes et notamment les actions ciblées sur les enjeux de mixité dans les métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En 2025, la Région va mettre en place la version numérique de ce guide, en tant que nouveau service sur la plateforme IDÉO. Par cette connaissance, l'objectif est de développer les actions pouvant être mises en place dans les établissements (collèges et lycées), et de pouvoir quantifier les actions mises en place, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.</li> </ul> <p>La Région accompagne financièrement des partenaires agissant pour la découverte des métiers et des formations en Bretagne, dont une partie des enjeux porte sur l'égalité FEMME-HOMME (exemple de l'association 100 000 entrepreneurs et les « Semaines de sensibilisation des Jeunes - Femmes et Entrepreneuriat » : temps d'échanges entre collégiens et collégiennes, lycéens lycéennes et étudiant-es et des rôles modèles de femmes professionnelles) :</p>		<p>2025  2027</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer la connaissance des équipes éducatives sur les actions proposées par les partenaires ;</li> <li>Favoriser les échanges d'expériences entre professionnel·les.</li> </ul>
			<b>Indicateurs de suivi</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de partenaires accompagnés financièrement par la Région ;</li> <li>Nombre de partenaires mobilisés ;</li> <li>Nombre d'actions et ressources développées et de participant-es (femmes-hommes).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2026, la Région souhaite proposer des temps d'échanges entre les partenaires pour partager l'existant ;</li> <li>En 2027, la Région souhaite organiser en lien avec les partenaires des webinaires et la création de ressources à destination des équipes éducatives autour des enjeux de mixité.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Développer un service numérique dans la plateforme IDÉO ;</p> <p>Mettre en œuvre des temps de sensibilisation (webinaires, groupe de travail...) aux enjeux de mixité pour les équipes éducatives dans le plan de professionnalisation IDÉO.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Temps RH des agent·es.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Directions de la Région travaillant sur ces sujets (DEL, DIJECS, DIRECO...)</p> <p>Externe : Académie de Rennes, dont la mission égalité femmes-hommes du Rectorat.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Information, Orientation et Evolution professionnelle (SIOEP)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'existence de nombreuses ressources et ainsi la nécessité d'innover dans les propositions.</li> <li>Les capacités des partenaires, notamment en termes de moyens humains disponibles, à répondre aux sollicitations des équipes éducatives.</li> </ul>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Encourager les établissements d'enseignement à développer des projets Karta sur l'axe Egalité filles-garçons

### Enjeux / Objectifs

En augmentant le nombre de projets proposés par les établissements sur l'axe « Egalité Filles-Garçons et lutte contre les discriminations » dans le dispositif Karta Bretagne, l'objectif est de diffuser la culture de l'égalité en sensibilisant et en informant un plus grand nombre de lycéennes et de lycéens.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Pour augmenter le nombre de projets Karta Egalité filles-garçons, il convient d'améliorer la diffusion de la culture de l'égalité femmes-hommes dans les établissements d'enseignement.</p> <p>L'action prévoit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappeler l'existence du guide ressources dédiées à disposition des équipes pédagogiques ;</li> <li>• Le transmettre sous forme dématérialisée à tous les CDI ;</li> <li>• Communiquer avec les équipes pédagogiques pour les encourager à monter des projets sur cet axe en leur précisant les différents sous-thèmes : prévention par les pairs, vie affective et sexuelle, prévention des violences et harcèlement sexiste, orientation professionnelle (métiers genrés), rapport aux autres...</li> <li>• Valoriser les projets portant sur la recherche de mixité dans les formations et les métiers en lien avec le service information, orientation et évolution professionnelle (plateforme Idéo) ;</li> </ul> <p>En plus des actions mentionnées, il est en projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'organiser en 2026-2027 une réunion de mutualisation autour des questions d'égalité, sur les plateaux de TV</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de projets déposés et montant des subventions accordées sur cet axe sur plusieurs années.</p> <p>Nombre de connexions lors de la réunion de mutualisation.</p>	

	<p>Rennes avec les témoignages de 2 ou 3 lycées (membres de la communauté éducative et élèves) dont les projets auront été repérés en amont dans Karta, de personnes ressources (associations partenaires par exemple) et d'un-e « grand-e témoin » ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce temps d'échanges sera accessible grâce à un lien transmis à tous les acteurs éducatifs intéressés qui pourront interagir avec les témoins et l'animateur-l'animatrice ;</li> <li>• Il sera enregistré et accessible ensuite via la plate-forme Karta en document téléchargeable.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Réactualisation et enrichissement chaque année, du guide ressources Karta par toutes les directions sectorielles.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : Les projets sont soutenus dans le cadre du dispositif Karta Bretagne.</p> <p>Ressources à prévoir : Le coût de l'organisation de l'émission sur les plateaux de TV Rennes devra être budgété.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : les directions sectorielles Externes : Académie de Rennes, les lycées volontaires et particulièrement moteurs sur la thématique</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service fonctionnel, prospective et projets éducatifs (SFFPE)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>L'initiative des projets relève de l'équipe pédagogique. Une communication renforcée et un partage de ressources par la Région peuvent être mis en place mais ne généreront pas automatiquement de nouveaux projets. Par ailleurs, des projets avec des partenaires intervenant à titre gracieux existent, la collectivité n'en a pas nécessairement connaissance car il n'y a pas de sollicitation financière.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Isabelle PELLERIN, Vice-présidente aux lycées et à la vie lycéenne</p> <p>Emilie KUCHEL, Conseillère régionale, Présidente de la Commission Formation, orientation et langues de Bretagne</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Lutter contre la précarité menstruelle dans les établissements d'enseignement

### Enjeux / Objectifs

L'installation de distributeurs de protections périodiques dans les lycées constitue un enjeu de lutte contre la précarité menstruelle mais également un vecteur de sensibilisation et d'information auprès des lycéennes et lycéens sur toutes les questions liées à l'égalité filles-garçons, à la lutte contre les discriminations, au harcèlement, à l'éducation à la sexualité...

Afin de poursuivre dans les meilleures conditions leurs formations, notamment au cours des périodes embarquées, la Région a choisi de doter les lycéennes scolarisées dans les lycées professionnels maritimes de protections hygiéniques adaptées.

La présence de ces équipements au sein des établissements est un moyen supplémentaire donné aux équipes pédagogiques pour échanger autour du tabou des règles et des questions d'égalité grâce au partage de liens permettant l'accès à des supports pédagogiques coconstruits en partenariat avec l'Académie.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>Rappeler aux établissements détenteurs de distributeurs l'existence des supports pédagogiques mis à disposition pour sensibiliser et informer les jeunes sur le tabou des règles, les questions d'égalité, des relations garçons-filles (rapport aux autres, consentements, harcèlement...) grâce à l'envoi renouvelé d'affiches de communication initialement fournis au moment du lancement du projet ;</p> <p>Doter les filles scolarisées (soit une quarantaine) dans les 4 lycées professionnels maritimes bretons d'un kit de 2 culottes menstruelles pour les périodes d'embarquement grâce à une subvention versée directement aux établissements calculée au prorata du nombre de jeunes filles.</p>		<b>Indicateurs de suivi</b> <p>Nombre de recharges de protections hygiéniques commandées et montant</p> <p>Nombre de projets déposés dans le cadre de Karta sur l'axe Egalité filles-garçons et lutte contre les discriminations</p> <p>Nombre de bénéficiaires (fh)</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Réimpression et distribution des 2 affiches à apposer près des distributeurs ou dans les lieux de passage de l'établissement (à proximité du bureau du CPE, du CDI, de l'infirmierie...). Un QR Code apparaît et donne accès à un certain nombre de liens sur les sujets ci-dessus évoqués.</p> <p>Communication sur la dotation pour les culottes menstruelles par un courrier de la vice-présidente en charge des lycées et de la vie lycéenne et des articles dans les publications de la Région (Panoramique, B...)</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : Enveloppe budgétée pour les commandes de recharges destinées à approvisionner les distributeurs en protections périodiques</p> <p>Ressources à prévoir : Frais d'impression d'un lot de 2 affiches distribuées en 2 exemplaires pour les 116 établissements publics et les 93 lycées privés engagés dans la démarche. Subvention versée aux 4 établissements maritimes pour l'achat des culottes menstruelles correspondant à la commande de 3 packs (taille S, M, L) contenant chacun 10 lots de 2 culottes, soit une subvention de 1 000 € par établissement couvrant les besoins pour plusieurs années (4 000€).</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : DIRCOM, Communication interne</p> <p>Externe : Académie de Rennes, les lycées maritimes</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service fonctionnel, prospective et projets éducatifs (SFPPE)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Isabelle PELLERIN, Vice-présidente aux lycées et à la vie lycéenne</p> <p>Emilie KUCHEL, Conseillère régionale, Présidente de la Commission Formation, orientation et langues de Bretagne</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Créer une aide à la garde d'enfants pour favoriser l'entrée en formation des familles en situation de monoparentalité

### Enjeux / Objectifs

L'évaluation de l'aide financière, menée en 2024, a notamment mis en évidence les difficultés rencontrées vis-à-vis de la formation et de l'insertion professionnelle par les personnes ayant des enfants en charge, et notamment celles en situation de monoparentalité. Ces dernières sont en majorité des femmes et elles sont davantage isolées et éloignées de l'insertion. Globalement, le nombre d'enfants à charge, les frais de garde, de cantine et autres frais induits constituent des freins à l'entrée en formation.

Les familles en situation de monoparentalité sont identifiées par la Région comme faisant partie d'un public prioritaire. La Région veut davantage les accompagner dans l'accès à une formation et sécuriser au mieux leur parcours pendant et jusqu'au terme de la formation. Pour cela, il convient de lever certains freins financiers.

Il est ainsi proposé de créer une aide à la garde d'enfants pour les personnes en formation et notamment celles en situation de monoparentalité.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un groupe de travail interne, fin 2024, interservices et inter directions ;</li> <li>• Prendre contact avec les structures qui gèrent des aides similaires, afin d'agir en complémentarité : CAF, Départements ;</li> <li>• Définir les modalités de l'aide : définition du type d'aide, public visé, dispositifs concernés, montant, ...</li> <li>• Estimer le budget nécessaire à la mise en place de cette aide ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvoir identifier le nombre de personnes en situation de monoparentalité en formation ;</li> <li>• Mettre en œuvre la nouvelle aide à compter de la rentrée de septembre 2025.</li> </ul>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de communications (+ supports utilisés) et nombre de destinataires de l'information sur l'existence de cette nouvelle aide (avec le type de cibles : conseiller·ères professionnels, organismes de formation, stagiaires, ...) ;</li> <li>• Nombre de personnes femme-homme en situation de monoparentalité dans les dispositifs de formation de la Région ;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir les modalités de gestion : l'outil à utiliser, les besoins éventuels de développement, le besoin en ressources humaines.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'aides à la garde d'enfants (nombre global, nombre de femmes, nombre d'hommes, dont nombre de personnes en situation de monoparentalité).</li> </ul>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Evolutions dans Aiden : selon les hypothèses retenues, la création d'un nouveau téléservice ou le développement de nouvelles fonctionnalités dans le téléservice existant sont envisagés.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>Identifier des évolutions à la baisse sur d'autres aspects du dispositif de l'aide financière (dispositifs de formation concernés à terme, ...)</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : SACOP, SDEFOP, UTEFO, SDFOSS, SERDEF</p> <p>Externes : Organismes de formation, CAF, Conseils départementaux</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service : Service Accompagnement des Personnes (SACOP) DDFC-Direction du Développement des Formations et des Compétences</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Bien définir la notion de situation de monoparentalité ;</p> <p>Bien définir les justificatifs qui seront demandés, pour une gestion/attribution facilitée pour l'utilisateur et les gestionnaires.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Améliorer la mixité femmes-hommes dans cinq formations qualifiantes

### Enjeux / Objectifs

Constatant que de nombreuses formations, notamment du dispositif QUALIF Emploi, sont en dessous du seuil de mixité, la Région souhaite favoriser l'élargissement des choix professionnels pour toutes et tous et améliorer l'accès aux formations des personnes en leur permettant de se détacher des stéréotypes de genre.

Plusieurs secteurs/métiers ont été identifiés pour lesquels une action en faveur de la mixité pourra être proposée :

- Métiers de la mer
- Métiers du sport
- Métiers de l'animation
- Métiers du numérique
- Métiers de l'aide à la personne

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <p>Dans le cadre de l'animation sectorielle des formations QUALIF Emploi, plusieurs axes de travail seront proposés :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser une enquête pour approfondir les raisons du moindre accès des femmes ou des hommes à certaines formations qualifiantes ;</li> <li>2. S'appuyer sur le bilan MégalitE des organismes de formation concernés relevant de ces secteurs et prévoir un échange approfondi avec les organismes de formation sur la thématique ;</li> <li>3. Réaliser un bilan des actions menées pour favoriser l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculin (sessions spécifiques et actions territoriales) afin de consolider une ingénierie de formation pertinente ;</li> <li>4. Augmenter le nombre d'initiatives et/ou actions territoriales de formation favorisant cette ingénierie ;</li> <li>5. Mettre en commun les problématiques de mixité identifiées dans les 5 secteurs et recenser les leviers communs en termes de sensibilisation des acteurs (organisme de formation, entreprise, branches, ...).</li> </ol>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p>Augmenter le nombre d'actions de formation préparant l'accès à la formation qualifiante des femmes et des hommes dans les métiers genrés.</p> <p>➔ S'approcher du seuil de mixité dans les formations des secteurs ciblés.</p> <p>1 action en 2024 dans le secteur du numérique          Au moins 1 action par secteur visé d'ici à 2027</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b> <p>Nombre de femmes-hommes ayant bénéficié d'une action de formation préparatoire</p> <p>Entrées en formation du public femme-homme dans les 5 secteurs visés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers de la mer</li> <li>• Métiers du sport</li> <li>• Métiers de l'animation</li> <li>• Métiers du numérique</li> <li>• Métiers de l'aide à la personne</li> </ul>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etat des lieux, réalisé à partir de l'enquête et des échanges.</li> <li>• Support de présentation du type d'ingénierie de formation mobilisable (via sessions spécifique ou actions territoriales).</li> <li>• Tableau de bord de suivi du seuil de mixité par secteur/pour tous les secteurs.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Financement des formations dans le cadre du dispositif QUALIF Emploi (sessions spécifiques et actions territoriales)</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Direction de la Mer (Chargé de mission formation), Direction en charge de la prospective emploi-compétence (Chargé de mission sectoriel), Service du développement des pratiques sportives ; Externe : les organismes de formation, les acteurs emploi/formation des secteurs, les partenaires signataires des contrats d'objectifs.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction du Développement de la Formation et des Compétences</p> <p>Service Développement de la Formation Professionnelle (SDEFOP) Appui du Service Ressources et Dynamiques Emploi Formation (SERDEF) assurant le relais avec les Unités territoriales Emploi Formation Orientation (UTEFO).</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implication des organismes de formation (en lien avec la fiche action « Accompagner les organismes de formation à l'égalité professionnelle ») ;</li> <li>• Implication des représentations s des branches (notamment dans le cadre des contrats d'objectif) ;</li> <li>• Déploiement territorial de cette action pour faire émerger des initiatives portées par les acteurs locaux.</li> </ul>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Encourager les établissements pénitentiaires à réduire les inégalités de sexe en matière de formation et à lutter contre la précarité menstruelle et les violences sexistes et sexuelles

### Enjeux / Objectifs

Les inégalités de sexe impactent comme ailleurs les centres de détention et maisons d'arrêt en Bretagne.

- En matière de formation pour les personnes sous-main de justice, les femmes détenues sont davantage invisibilisées à la maison d'arrêt de Brest et n'ont pas accès à la même offre de formation que les hommes. Les formations sont très peu mixtes.
- En matière d'achat de protections hygiéniques, les femmes étaient jusqu'alors contraintes de « cantiner », c'est à dire de les acheter ou d'utiliser les produits d'entrée de gamme proposés par l'administration. Depuis 2021, la Région a choisi d'installer des distributeurs de protections hygiéniques (tampons et serviettes périodiques) respectueuses de la santé des femmes et des normes environnementales. Ainsi, en 2023, aucune femme détenue à Brest n'a été contrainte d'acheter ses protections ; toutes les détenues ont choisi de recourir aux protections de qualité proposées par la Région.
- Par ailleurs, les violences sexistes, sexuelles et conjugales affectent particulièrement les publics en détention, auteurs, autrices et victimes.

La Région choisit d'encourager les établissements pénitentiaires à agir dans ces trois directions.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elargir la mixité en formation en permettant aux femmes de la maison d'arrêt de Brest d'avoir accès à la même offre de formation que les hommes en détention et d'avoir accès aux formations situées dans le quartier hommes.</li> <li>• Agir contre la précarité menstruelle :             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faire un état des stocks des protections hygiéniques ;</li> <li>✓ Assurer le réapprovisionnement des distributeurs de protections hygiéniques biologiques de 2024 à 2026 dans les deux établissements pénitentiaires de Rennes et de Brest ;</li> <li>✓ Accompagner ce réapprovisionnement</li> <li>✓ Accompagner l'installation d'ateliers de parole « santé - égalité - sexualité » à Brest et Rennes</li> </ul> </li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation sur 4 est mixte en 2025 <span style="color: yellow;">➔</span> 3 formations en 2026 ;</li> <li>• Une femme en formation au quartier hommes en 2025 : 5 femmes en formation au quartier hommes d'ici 2026 soit 6% des effectifs stagiaires ;</li> <li>• Avoir des distributeurs de protections hygiéniques approvisionnés en continu en 2025 : aucune femme ne doit avoir recours aux cantines pour s'approvisionner en protections hygiéniques ;</li> <li>• Réaliser 2 ateliers de parole à Rennes et 1 Brest en 2025 et en 2026 : objectif 8 femmes par atelier (24 femmes détenues par an ayant bénéficié des ateliers) ;</li> <li>• Un envoi de violentomètres et d'affiches par an avec une réunion de suivi en 2026.</li> </ul>
--	---	---	--

	<p>✓ Garantir qu'aucune femme ne soit contrainte d'acheter des protections hygiéniques.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales en déployant l'envoi et la diffusion du violentomètre : envoi d'un 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.</li> </ul>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de femmes en formation dans les maisons d'arrêt (évolution pluriannuelle ; part des femmes en formation parmi les femmes détenues)</li> <li>• Part des femmes entrant dans les formations dans le quartier hommes de la maison d'arrêt de Brest</li> <li>• Montant des dépenses pour des protections hygiéniques des femmes</li> <li>• Nombre de femmes participant aux ateliers de parole par maison d'arrêt</li> <li>• Nombre et volume de commande des SPIP bretons de violentomètres et d'affiches</li> </ul>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de bord annuel sexué des personnes entrant en formation à Brest, au quartier Femmes et au quartier Hommes</li> <li>• Tableau des approvisionnements et réapprovisionnements pour chacun des sites, alerte par trimestre + suivi du nombre d'ateliers ;</li> <li>• Appel d'offre pour le réapprovisionnement des protections hygiéniques en 2025 à la suite d'inventaire (questionnaire à prévoir à destination des établissements pénitentiaires)</li> <li>• Appel à projets pour retenir un prestataire pour les ateliers de parole en 2025 ;</li> <li>• Lettre + envoi de violentomètres + envoi de visuels dans les 4 SPIP bretons d'un nombre adapté au contexte de chaque maison d'arrêt ;</li> <li>• Tableau de bord pour suivre la commande de visuels des affiches et du violentomètre.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 38 000 € (achat et approvisionnement de distributeurs) pour la période (2021 à 2023) (ex-Prog102 Santé, DIRAM)</li> <li>• 4000 € pour la tenue d'un atelier (ex-Prog 205 ligne Egalité femmes-hommes DIRAM)</li> </ul> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>En fonction des besoins recensés et des stocks restants, ainsi que de l'action de l'Etat en la matière, prévoir une réévaluation des besoins financiers pour assurer la reconduction pour trois ans (de 2025 à 2027) du marché d'approvisionnement des protections : prévision d'une enveloppe d'environ 40 000 € (Programme 203) ;</p> <p>Pour la poursuite des ateliers de parole « Santé, Egalité, Sexualité » avec les détenues, prévision d'une enveloppe de 5000 € sur le Programme 401 Egalité femmes-hommes.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p><u>Internes</u> : Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, Service développement formations sanitaires et sociales (SDFOSS) ;</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction du Développement de la Formation et des Compétences Service Développement de la Formation Professionnelle (SDEFOP) Service développement des formations sanitaires et sociales (SDFOSS)</p>

	<p><b>Externes :</b>  Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) 29 et 35  Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP Rennes)  Direction de la maison d'arrêt de Brest et du centre pénitentiaire des femmes de Rennes  Prestataire à identifier pour la conduite des ateliers.</p>		
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Appropriation de la démarche régionale par les personnels de surveillance  Identification d'un levier budgétaire régional pour financer l'action de lutte contre la précarité menstruelle, encore trop peu identifiée dans les modalités de financement des programmes budgétaires régionaux.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Olivier LE BRAS, Conseiller régional délégué à la politique de formation bretonne des personnes détenues</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Accompagner les organismes de formation à l'égalité professionnelle

### Enjeux / Objectifs

Dans le cadre de MégalitE 1 et 2, 33 organismes de formation (OF) et Centres de Formation des Apprentis (CFA) ont bénéficié d'un accompagnement pour développer l'approche intégrée à l'égalité professionnelle femme-homme, soit un tiers des opérateurs organismes de formation avec lesquels la Région travaille. L'enjeu est de poursuivre cette dynamique visant à s'appuyer sur les opérateurs de formation pour porter la dimension égalité femme-homme dans la formation professionnelle.

L'objectif est de pouvoir repérer, compter, rendre visible, valoriser et mesurer l'impact des actions de formation qui intègrent une vigilance sur la mixité, la sensibilisation à l'égalité des droits femme-homme, une pédagogie respectueuse de l'égalité professionnelle.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place une animation du « réseau » des référent.es égalité f-h des organismes de formation de QUALIF Emploi et PREPA ;</li> <li>Travail sur la production d'un kit pédagogique à destination des organismes de formation pour la mise en œuvre d'un module égalité f-h dans les formations QUALIF &amp; PREPA (formalisation du besoin, réalisation du kit par un prestataire sélectionné par la Région, déploiement du module pédagogique) ;</li> <li>Analyser les besoins des opérateurs de formation (OF &amp; CFA) au regard des bilans de MégalitE : type soutien demandés, priorités, difficultés... ;</li> <li>Repérer dans les Plans de progrès RSE engagés par les organismes de formation tributaires d'un marché QUALIF Emploi, les actions proposées sur l'axe 6 « Promotion de l'égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations », et inciter les approches collectives entre organismes de formation ;</li> <li>Poser le cadre technique et financier possible pour la poursuite d'un dispositif type MégalitE et/ou la mise en place de « ressources égalité professionnelle » pour les opérateurs de formations.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réseau référent.es égalité : participation de 50% des OF à une réunion du réseau en 2025 ;</li> <li>Plan de progrès RSE : recensement des actions de l'axe 6 pour les 86 OF concernés à l'été 2025 ;</li> <li>Préconisation pour une offre d'accompagnement aux opérateurs de formation : note de propositions techniques et financières au second semestre 2025.</li> </ul>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'actions en direction du réseau des référent.es égalité des OF (mailing, réunions du réseau, webinaires d'information...).</li> <li>Nombre d'organismes utilisateurs du kit « module égalité femme-homme » (téléchargement du kit).</li> <li>Mesures de progression des OF dans le cadre du Plan de progrès RSE (axe 6) : via la plateforme d'interface et de suivi du Plan de Progrès.</li> <li>Liste des « ressources égalité professionnelle femmes-hommes » mises à disposition des OF, budget dédié, dont financement Région.</li> </ul>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Listing à jour des référent.es égalité des OF QUALIF &amp; PREPA</li> <li>• Outil Klaxoon pour faciliter les contributions des OF via les référents.es égalité femme-homme ;</li> <li>• Outil de planification/suivi du projet de réalisation d'un kit pédagogique « égalité femme-homme » ;</li> <li>• Indicateur dans le tableau de bord de l'outil numérique de suivi du Plan d'accompagnement RSE.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés :</p> <p>Plan d'accompagnement RSE (Prog 207- BP 25)</p> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>Budget pour un prestataire externe pour la réalisation du kit pédagogique « module égalité » (Prog 207- BP 25) ;</p> <p>Estimation financière du besoin pour une éventuelle suite de MégalitE, à prévoir sur le BP 2026.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : DIRCOM</p> <p>Externes :</p> <p>Les acteurs de la compétences, AKTO (opérateur de compétences des branches des secteurs des services), Etat (SGAR) ;</p> <p>Les référent.es égalité des OF.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction du Développement de la Formation et des Compétences Service du Développement de la Formation Professionnelle (SDEFOP)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>L'animation du réseau des correspondant.es égalité femme-homme doit être resserré sur un projet précis (module égalité femme-homme) s'il est porté par le Service Développement de la Formation Professionnelle.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Agir contre les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur liées au genre

### Enjeux / Objectifs

L'enjeu d'agir contre les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur liées au genre, et notamment pour promouvoir l'accès des filles dans les filières scientifiques, numériques et techniques de l'enseignement supérieur s'intègre dans un chantier global sur les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur (qui comprend les inégalités géographiques, sociales...) mentionné dans la feuille de route régionale dédiée (Le chantier 6 de la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTEs) a pour objectif de lutter contre les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur, qu'elles soient géographiques, sociales ou liées au genre).

Cette action se situe à la croisée de trois compétences régionales - l'Enseignement supérieur, l'Orientation et la Jeunesse - et doit s'articuler avec les conseiller·ères d'orientation, le Rectorat, les professionnel·les Jeunesse...

La journée régionale « *Orientation : les jeunes filles et garçons n'ont toujours pas les mêmes parcours ! Qu'est-ce qui bloque ? - Ils et elles témoignent...* » tenue à Brest en décembre 2023, coconstruite avec les trois directions de la collectivité et la Fédé B (Fédération des associations étudiantes de Bretagne occidentale) facilitatrice du chantier 11 (« Garantir l'égalité femmes-hommes » du Plan Breton de Mobilisation pour les jeunes), avait souhaité aborder l'impact des rôles sexués et des stéréotypes de genre dans l'orientation des jeunes. Plusieurs temps d'échange ont alors permis à des jeunes aux profils variés de venir exprimer les difficultés qu'ils et elles ont rencontrées pour choisir leur orientation.

Après cette première étape, il convient dans un second temps de :

- Répertorier les initiatives visant à réduire les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur liées au genre mises en place par les établissements bretons, associations ou autres acteurs ;
- Identifier les actions les plus pertinentes pour diffusion et soutien sur le territoire ;
- Sensibiliser davantage d'acteurs et d'actrices de l'Enseignement supérieur, de l'Orientation et de la Jeunesse à ces stéréotypes de genre qui limitent le choix professionnel, notamment des jeunes femmes.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>Avant d'engager ou de soutenir toute action, un diagnostic des initiatives existantes sera réalisé sur le territoire. Concernant les inégalités de genre, il s'agira des actions visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation, à promouvoir les carrières scientifiques aux jeunes filles, à lever l'autocensure des filles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• État des lieux des initiatives développées sur le territoire breton pour une diffusion des bonnes pratiques et un soutien aux actions les plus pertinentes.</li> </ul>	<p>Cartographie des actions Identification de partenaires Evolution du nombre de personnes sensibilisées/formées (objectif précis à définir en fonction des résultats de la cartographie)</p>	
			<b>Indicateurs de suivi</b>
			<p>Nombre d'actions identifiées, de projets soutenus Nombre de jeunes, professionnel·les femmes-hommes impacté·es par les actions.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des bonnes pratiques à partager aux acteurs impliqués afin qu'ils puissent s'en inspirer (sensibiliser les acteurs à cette question et d'encourager la formation) ;</li> <li>• Un soutien pourra être apporté aux initiatives les plus pertinentes.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Cartographie des initiatives visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation et promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes filles.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : budgets dédiés aux AAP « Engagement étudiant en faveur des transitions » et « Recherche&amp;société » ; conventions d'objectifs et de moyens avec les structures de culture scientifique</p> <p>Ressources à prévoir : Cartographie (à définir selon la modalité choisie)</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : SIOEP (DDFC) et SEJ (DIRAM)</p> <p>Externes : Rectorat, Etablissements, Structures de culture scientifique Association sensibilisant les jeunes aux carrières scientifiques, Collectivités territoriales.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service développement enseignement supérieur et recherche (SDENSU)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Cohérence nécessaire en interne entre les différents services impliqués sur cette question.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Olivier DAVID, Vice-président à la vie étudiante, l'enseignement supérieur et la recherche</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Favoriser la présence des porteuses de projet dans les dispositifs régionaux de soutien à l'enseignement supérieur et à la recherche

### Enjeux / Objectifs

Le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche n'échappe pas aux inégalités femmes-hommes. Les femmes sont en effet moins présentes dans les postes à responsabilité dans l'ESR, d'autant plus que l'on monte dans les niveaux de responsabilité.

Cette fiche-action a pour objectifs de travailler sur les dispositifs régionaux de soutien à l'ESR afin de sensibiliser les établissements et de contribuer à réduire les inégalités entre les porteurs et porteuses de projet. Il conviendra :

- D'améliorer la prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes dans les dispositifs régionaux de soutien à l'ESR ;
- D'encourager les candidatures de porteuses de projet dans les dispositifs régionaux ;
- De sensibiliser les établissements et acteurs de l'ESR aux inégalités de genre existantes.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>La mise en place d'un recueil et d'une analyse des données générées systématiquement concernant les bénéficiaires des aides régionales à l'enseignement supérieur et à la recherche permettra d'évaluer la participation des femmes dans les projets soutenus. Ces résultats pourront être communiqués aux établissements.</p> <p>Les projets financés sur la thématique égalité ainsi que les projets portés par des femmes seront valorisés, y compris dans la communication prévue autour des différents dispositifs ;</p> <p>Le travail engagé sur les dispositifs régionaux visant à mieux prendre en compte ces enjeux sera poursuivi.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p><u>2025</u> : mise en place de la récolte des données générées sur tous les dispositifs</p> <p><u>2026</u> : analyse des données, communication aux établissements et réflexion sur les démarches à mettre en œuvre pour favoriser les candidatures de chercheuses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausse de la proportion de femmes candidates et lauréates des dispositifs régionaux proportions variables selon les dispositifs :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ARED (allocations de recherche doctorale) : en 2023, 32,80% de candidates ; 35,90% de lauréates → <b>objectif 40% de chercheuses candidates et lauréates en 2028</b></li> <li>- SAD (devenu Bienvenüe Bretagne en 2024) : en 2023, 44% de candidates et lauréates → <b>objectif 50% de chercheuses candidates et lauréates en 2028</b></li> <li>- Bienvenüe (évolution Bienvenüe + à venir) : en 2023, 45% de candidates ; 63% de lauréates → <b>objectif 50% de chercheuses candidates en 2028</b></li> </ul> </li> </ul>
---	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place du suivi des données générées sur les appels à projets « Recherche&amp;société », « Engagement étudiant en faveur des transitions » et Cancéropôle Grand Ouest.</li> </ul>
			<b>Indicateurs de suivi</b> Proportion de femmes candidates et lauréates des dispositifs régionaux (évolution) ; Nombre de projets soutenus en lien avec l'égalité femme-homme (nombre fonction des projets reçus).
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Statistiques dispositifs régionaux : prévoir la récolte des données générées lors du dépôt des projets (intranet recherche, Aiden, formulaires) et l'analyse de ces données ; Outils de communication : vidéo, rédaction d'articles sur les projets portés par des chercheuses.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Financement de projets via les dispositifs régionaux existants
	<b>Partenaires</b> Internes : DNSI (intranet recherche, Aiden), DIRCOM Externes : Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche, GT Egalité femme-homme de l'ESR en Bretagne		<b>Pilotage technique</b> Service du développement de l'enseignement supérieur et de la recherche (SDENSU)
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Olivier DAVID, Vice-président à la vie étudiante, l'enseignement supérieur et à la recherche.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Soutenir la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

### Enjeux / Objectifs

En accord avec les « Orientations en faveur de la vie étudiante » votées en avril 2024, parce que le fléau des violences sexistes et sexuelles persiste, et alors que des obligations réglementaires s'imposent aux établissements d'enseignement supérieur (dispositif de signalement et d'accompagnement, cellule d'écoute, désignation de référent-es dédié-es, ...), la Région souhaite encourager les initiatives visant à sensibiliser, former et lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, tant en direction de la population étudiante que des personnels des établissements.

Coconstruit avec les partenaires que sont les chargé-es de mission, les vice-président-es en charge de l'égalité femme-homme dans les universités et grandes écoles bretonnes (rassemblé-es au sein d'un GT dédié) et le Rectorat, l'élaboration, la rédaction, la publication et l'édition d'un Guide contre les VHSS (Violences de harcèlement, sexistes et sexuelles) est ainsi envisagée pour 2025. La réactualisation de la lettre ouverte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur pourrait également être inscrite à l'agenda régional pour novembre 2025.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Il s'agira :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De soutenir les actions portées par les établissements et/ou associations, notamment des projets ayant une ambition régionale ;</li> <li>• D'accompagner le développement et la mise en œuvre d'initiatives régionales de lutte contre les VSS, en s'appuyant notamment sur le réseau des chargé-es de mission égalité des établissements ESR.</li> </ul> <p>Trois actions ont déjà été identifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise à jour et la diffusion d'un guide contre le harcèlement et les VSS dans l'enseignement supérieur à destination de la population étudiante, pour informer, proposer des témoignages et des solutions aux victimes et témoins, fournir les contacts locaux ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p><u>2025 :</u> Signature de la lettre d'engagement contre les VSS intégrant à minima toutes les universités et grandes écoles bretonnes ; (25/11/25) Lancement de l'étude sur les VSS dans l'enseignement supérieur Elaboration du guide avec un comité éditorial issu du GT des chargé-es de mission égalité des établissements bretons Diffusion du violentomètre dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Financement de projets dans le cadre des AAP existants (engagement étudiant, Recherche&amp;société...);</p> <p><u>2026 :</u> Réalisation de l'étude sur les VSS ; Diffusion du guide contre le harcèlement et les VSS auprès des étudiant-es Et dans tous les établissements bretons (&gt; 2000 exemplaires).</p>
---	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La réalisation d'une enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'ESR pour disposer de données concrètes qui seront diffusées pour permettre la mise en place d'actions ciblées.</li> <li>• L'actualisation de la lettre ouverte et d'engagement contre les violences sexistes et sexuelles cosignée en novembre 2017 par le Président du Conseil régional, le Recteur d'académie, le directeur du CROUS, le préfet de Région, les quatre universités bretonnes et cinq grandes écoles. Cette lettre ouverte marque l'engagement des acteurs et actrices de l'ESR dans la lutte contre les VSS. La signature d'une lettre actualisée pourrait se dérouler le 25 novembre 2025.</li> </ul> <p>La diffusion du violentomètre sera également poursuivie, particulièrement vers les établissements qui n'en auraient pas encore reçu.</p> <p>D'autres initiatives pourront être soutenues dans le cadre du soutien régional en faveur de la vie étudiante, de l'appel à projets « Recherche&amp;société » et, pour les associations étudiantes, de l'appel à projets « Engagement étudiant en faveur des transitions ».</p>		<p><u>2027</u> Analyse des données et diffusion des résultats de l'enquête ; Obtention de données concrètes sur les VSS pour la mise en place d'actions ciblées.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de guides distribués ; Nombre de violentomètre envoyés aux établissements/nombre d'établissements l'ayant reçu ; Nombre d'établissements signataires de la lettre ouverte ; Propositions d'actions issues de l'étude VSS ; Nombre de projets financés sur la thématique « lutte contre le harcèlement et les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche ».</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Guide contre le harcèlement et les VSS dans l'ESR ; Etude sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR ; Recensement des établissements d'enseignement supérieur non-destinataires de violentomètres ; Marquage des projets déposés en réponse aux AAP régionaux en relation avec les VHSS.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : Budgets dédiés aux AAP « Engagement étudiant en faveur des transitions » et « Recherche&amp;société »</p> <p>Ressources à prévoir : Enquête sur les VSS Soutien à l'édition du guide contre le harcèlement et les VSS (Programme 401 Egalité femme-homme en complément)</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission Egalité des droits entre les femmes et les hommes, DIRCOM</p> <p>Externes : Rectorat de l'académie de Rennes Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche Associations de lutte contre les VSS (incluant les associations étudiantes)</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service du développement de l'enseignement supérieur et de la recherche (SDENSU)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Olivier DAVID, Vice-président à la vie étudiante, l'enseignement supérieur et la recherche.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Informers les bénéficiaires des dispositifs dédiés à la langue bretonne sur la parité

### Enjeux / Objectifs

Les publications traitant de l'égalité F·H dans les structures brittophones, traduites, peuvent servir de point de départ à des réflexions et échanges parmi les bénéficiaires.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> À des fins de sensibilisation, le service prévoit la transmission annuelle du Rapport Égalité F·H et Plan d'action Égalité F·H aux bénéficiaires et à l'Office Public de la Langue Bretonne jusqu'en 2028.	 <b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Transmission annuelle du Rapport Égalité femme·homme et du Plan d'actions transmis aux bénéficiaires et à l'OPLB jusqu'en 2028.
		 <b>Indicateurs de suivi</b> Pourcentage des destinataires accusant réception des deux documents.
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Documents publiés annuellement.	 <b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Temps RH agent·es
	<b>Partenaires</b> Interne : / Externe : Office Public de la Langue Bretonne (diffusion)	 <b>Pilotage technique</b> Service des langues de Bretagne (SLAB)
	<b>Points de vigilance</b> Temps de traduction éventuelle important pour une première version.	 <b>Pilotage politique</b> Paul MOLAC, Conseiller régional, Président de l'Office Public de la Langue bretonne



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Documenter annuellement l'égalité femmes-hommes dans la gouvernance des organismes brittophones soutenus par la Région

### Enjeux / Objectifs

En 2024, le nombre d'indicateurs annuels Égalité femmes-hommes pour la langue bretonne a été renforcé, passant de 6 à 20 tandis que 9 indicateurs annuels ont été créés pour la langue galloise dont les fiches actions seront désormais séparées pour davantage de précision. Il est à noter que les études sociolinguistiques (2018 ; décembre 2024) viennent éclairer les enjeux d'égalité sur la thématique de façon périodique et non annuelle pour des raisons de coûts. Cette documentation est un prérequis pour l'action régionale en matière d'égalité en lien avec la langue bretonne.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Le suivi annuel des 20 indicateurs en place pour la langue bretonne est l'action principale.</p> <p>Il est également envisagé d'ajouter 5 indicateurs d'ici à 2027 en fonction des résultats de l'étude sociolinguistique attendus en décembre 2024.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p style="text-align: center;">20 indicateurs de suivi annuels en 2025  25 en 2028</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composition femmes-hommes de chacune des quatre commissions et jury : - Desk (Kelenn   Enseignement ; Hanteriñ yaouankiz   Médiation jeunesse ; Bugaligoù   Petite enfance) ; - FALB   FSKB (audiovisuel hors doublage)</li> <li>• Skoazell (aide individuelle pour les études en Master MEEF bilingue) ; - Skrivañ senarioioù faltazi skinwel (kenstrivadeg)   Écriture de scénarios de fiction télévisée (concours) ;</li> <li>• Pour les sept dispositifs individuels : % femmes-hommes parmi les bénéficiaires ;</li> <li>• Pour les associations : les 60 accompagnées annuellement pour leur fonctionnement et leurs activités sont suivies au travers de 9 indicateurs sexués (ratio femme-homme 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) ;</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les entreprises : le ratio femme-homme des postes de gérance des 3 structures subventionnées en fonctionnement est relevé.</li> </ul>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableaux de suivi déjà mis en place pour la langue bretonne et transmis pour la langue galloise.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Temps RH agent-es
	<b>Partenaires</b>		<b>Pilotage technique</b> Service des langues de Bretagne (SLAB)
	<b>Points de vigilance</b> Une documentation de la parité des instances dirigeantes directement mise en place dans AIDEN (fonctionnement) accélérerait considérablement le traitement global des données.		<b>Pilotage politique</b> Paul MOLAC, Conseiller régional, Président de l'Office Public de la Langue bretonne.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Promouvoir la parité en expérimentant la conditionnalité auprès des Ententes de Pays

### Enjeux / Objectifs

35 % des postes de présidence et coprésidence des 17 Ententes de Pays (fédérations associatives) subventionnées par la Région sont occupés par des femmes. La Région entend se saisir de l'opportunité de la rénovation de son dispositif d'aide pour atteindre la parité des instances dirigeantes de ces structures au terme du mandat. Pour ce faire, elle choisit de conditionner son soutien.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <p>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.</p> <p>L'aboutissement de cette concertation sur la grille d'analyse est attendu au premier trimestre 2025, pour permettre à la Région de proposer un dispositif d'aide rénové dès le début du deuxième trimestre.</p>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p>35 % de femmes occupant des postes de présidence et coprésidence des Ententes de Pays (soutenues en fonctionnement) en 2023  50 % en 2028</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b> <p>Pourcentage femmes-hommes dans les postes de présidence / coprésidence des Ententes.          Pourcentage femmes-hommes dans les bureaux associatifs des Ententes.          Pourcentage femmes-hommes dans les Conseils d'administration des Ententes.</p>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> <p>Grille d'analyse et de suivi de la gouvernance et des activités des Ententes de Pays déjà mise en place dans AIDEN.</p>		<b>Financement</b> <p>Fonds déjà mobilisés : Aide au fonctionnement des Ententes de Pays          Ressources à prévoir : Idem</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Externes : Ententes de Pays ; Kevre Breizh</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des langues de Bretagne (SLAB)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Malgré les difficultés déclarées par les Ententes pour trouver des bénévoles, la parité est un objectif à encourager dans un dialogue avec les bénéficiaires et la fédération Kevre Breizh.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président</p> <p>Paul MOLAC, Conseiller régional, Président de l'Office Public de la Langue bretonne</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



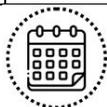
Bretagne

## Communiquer de façon égalitaire tant en français qu'en breton

### Enjeux / Objectifs

Toutes les publications du service (papier et numérique) sont rédigées en écriture égalitaire, tant en français qu'en breton.

 <p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Toutes les publications du service (papier et numérique) sont rédigées en écriture égalitaire, tant en français qu'en breton.</p> <p>La traduction en breton de l'ensemble des dispositifs dédiés à la langue bretonne est une action en cours (2024).</p>	 <p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>100 % des publications en écriture égalitaire en 2025   100 % en 2028</p>
 <p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Traduction des dispositifs sur Bretagne.bzh / Breizh.bzh, campagne de communication à destination des étudiant-es de licence sur les métiers brittophones.</p>	 <p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /</p>
 <p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : DIRCOM Externe : Office Public de la Langue Bretonne</p>	 <p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des langues de Bretagne (SLAB)</p>
 <p><b>Points de vigilance</b></p>	 <p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président Paul MOLAC, Conseiller régional, Président de l'Office Public de la Langue bretonne</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Soutenir les démarches préventives, associatives, radiophoniques et artistiques au croisement de la promotion de la langue bretonne et de l'égalité femmes-hommes

### Enjeux / Objectifs

Il s'agit de sensibiliser à l'égalité femme-homme le milieu scolaire brito-phonique tel que prévu par le Plan de réappropriation de la langue bretonne (décembre 2023) en apportant un soutien régional pour développer des politiques inclusives intégrant la langue bretonne sont réalisées par l'association Joa ! dans son volet 2.3. En parallèle de cette activité, l'association propose des formations de professionnels sur cette thématique et des ateliers sur les violences faites aux enfants.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>L'action N° 34 du plan de réappropriation de la langue bretonne prévoit jusqu'à 2027 de soutenir le développement d'actions d'information et de formation sur l'égalité femmes-hommes en langue bretonne auprès de tous les publics, avec une priorité vers les jeunes. L'association Joa ! fondée en 2017 et subventionnée en fonctionnement et à ce titre, propose des interventions en breton sur l'égalité, la vie affective et sexuelle, le consentement dans les écoles, collèges et lycées bilingues ou immersifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation des élèves aux stéréotypes de genre et aux discriminations ;</li> <li>• Formation des enseignant-es et étudiant-es en master MEEF sur ces questions ;</li> <li>• 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, Joa ! intervient sur tout le territoire breton et nécessite un accompagnement régional spécifique (3 000 € en 2023),</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>20 actions de sensibilisation à l'égalité fh en langue bretonne</p> <p>en 2023  30 en 2027</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre annuel d'actions de sensibilisation à l'égalité fh en langue bretonne réalisées par les structures subventionnées en fonctionnement et en investissement.</p>	

	qui sera poursuivi et renforcé compte tenu de son aire d'intervention.		
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableau de suivi existant		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : Aides au fonctionnement des associations Joa ! et Radio Boa ; Ressources à prévoir : Progression de subvention annuelle jusqu'à 5000 € en 2027.
	<b>Partenaires</b> Externes : Associations Joa ! ; Radio Boa		<b>Pilotage technique</b> Service des langues de Bretagne (SLAB)
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Paul MOLAC, Conseiller régional, Président de l'Office Public de la Langue bretonne



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Atteindre la parité dans les instances décisionnaires des dispositifs langue gallo

### Enjeux / Objectifs

Atteindre la parité dans les instances décisionnaires des dispositifs de la langue gallo.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Il s'agira de garantir à la parité au sein de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux instances : Le comité de sélection des films doublés en gallo dont la composition est confiée à la Région au SLAB, langue gallo ;</li> <li>• Le Jury des Prix du gallo ; le Jury de délibération est confié à l'institut de la langue gallo tant dans sa composition que dans la désignation des nommé.es et des lauréat.es. La présidence est assurée par l'élue du Conseil régional de Bretagne déléguée à la langue gallo.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Parité femmes-hommes dans la composition des instances décisionnaires en 2025 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de sélection des films doublés en gallo</li> <li>• Jury des Prix du gallo</li> </ul>
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de femmes-hommes au sein des instances décisionnaires des dispositifs langue gallo financés par la Région Bretagne
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableaux sexués de suivi déjà existants de la composition des deux instances.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à mobiliser : /
	<b>Partenaires</b> Externe : Institut de la langue gallo		<b>Pilotage technique</b> Service des langues de Bretagne (SLAB)
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Kaourintine HULAUD, Conseillère régionale déléguée à la langue gallo



Calendrier

2025 : Instauration et Suivi

2026 : suivi

2027 : suivi



Bretagne

## Encourager la parité dans les gouvernances des instances linguistiques soutenues en Région

### Enjeux / Objectifs

Déployer la parité femme-homme vers les instances linguistiques satellites.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Il s'agira de contrôler via AIDEN au respect de la parité dans les gouvernances des structures financées par la Région Bretagne au titre de sa politique linguistique en faveur de la langue galloise.  Il s'agira également d'informer l'ensemble des structures soutenues au titre du fonctionnement et des activités en gallo de cet enjeu lors des rencontres annuelles.		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Parité femme-homme dans la composition des gouvernances Informer l'ensemble des structures de cet enjeu lors des rencontres annuelles ;
			<b>Indicateurs de suivi</b> 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.
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableau de suivi déjà existant		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à mobiliser : Aucun
	<b>Partenaires</b> Interne : DNSI Externes : Acteurs de la langue galloise soutenus au titre du fonctionnement et des activités en gallo		<b>Pilotage technique</b> Service des langues de Bretagne (SLAB)
	<b>Points de vigilance</b> Renseigner en interne pour une communication régulière		<b>Pilotage politique</b> Kaourintine HULAUD, Conseillère régionale déléguée à la langue galloise



Calendrier

2025 : suivi

2026 : suivi

2027 : suivi



Bretagne

## Favoriser la parité parmi les lauréat·es des Prix du gallo

### Enjeux / Objectifs

Atteindre la parité parmi les lauréat·es des Prix du gallo dans la catégorie Gallophone de l'année.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Il s'agira de veiller au fil des ans, à garantir la parité dans les nominations du ou de la gallophone de l'année.  Depuis 2017, la Région Bretagne organise les Prix du gallo permettant ainsi de récompenser dans la catégorie gallophone de l'année, 4 hommes et 3 femmes. Le jury de délibération est confié à l'institut de la langue galloise tant dans sa composition que dans la désignation des nommé·es et des lauréat·es. La présidence est assurée par l'élue du Conseil régional de Bretagne déléguée à la langue galloise.		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Parité femmes-hommes dans la nomination de la ou du Gallophone de l'année
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de femmes-hommes récompensé·es lors des Prix du gallo dans la catégorie « Gallophone de l'année »
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableau de suivi existant		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b> Externe : Institut de la langue galloise		<b>Pilotage technique</b> Service des langues de Bretagne (SLAB)
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Kaourintine HULAUD, Conseillère régionale déléguée à la langue galloise



Calendrier

2025 : suivi

2026 : suivi

2027 : suivi



Bretagne

# 3 - DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

## Favoriser l'entrepreneuriat des femmes en Bretagne

### Enjeux / Objectifs

Multiplicité des freins de la création d'entreprises par les femmes ;  
 Moins d'accès aux ressources (modicité des prêts, manque de confiance et de légitimité) ;  
 Une prise de conscience inégalement partagée chez les acteurs ;  
 Pas toujours de lieux pour se former à la création en proximité (territoires QPV, territoires ruraux).  
 La Région vise l'objectif de 50% de femmes accompagnées à travers le dispositif *Pass Création* d'ici 2029 (fin du prochain marché).

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer la sensibilisation des femmes à l'entrepreneuriat partout en Bretagne ;</li> <li>Faciliter la levée des freins à l'entrepreneuriat par une formation renforcée des conseillers et acteurs de l'accompagnement ; De nombreuses structures sont sensibilisées à ces enjeux à travers la formation des conseillers déployée depuis 2024 et pour 3 ans ;</li> <li>Objectifs portés à travers la reconduction du dispositif <i>Pass Création</i>, les appels à projet spécifiques, la formation, le soutien aux opérateurs de la création/reprise ainsi que nos actions de communication et promotion.</li> </ul> <p>Il sera par ailleurs organisé fin 2025/début 2026 un temps dédié avec les développeurs économiques des EPCI autour des enjeux de l'entrepreneuriat des femmes.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Fin 2023 : 46% des femmes ont été accompagnées par <i>Pass Création</i>                  2029 : 50%</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de femmes participantes aux ateliers collectifs féminin ;</li> <li>Evolution du nombre d'adhérentes bretonnes dans les réseaux de l'entrepreneuriat des femmes (EAFB, FDB) ;</li> <li>Evolution du nombre de femmes participant aux ateliers organisés par les structures de l'accompagnement ;</li> <li>Taux de femmes accompagnées à travers le dispositif <i>Pass Création</i></li> <li>Adaptation des outils de pilotage via <i>Simplicité</i> pour le suivi des publics.</li> </ul>	
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Communication à travers les réseaux féminins soutenus par la Région, les ateliers organisés au sein d'évènements portés par les opérateurs de l'accompagnement ;</li> <li>Sensibilisation à travers plusieurs actions :</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : dispositif régional <i>Pass Création</i>                  Subventions de fonctionnement aux réseaux de femmes créatrices et/ou en création définies chaque année en fonction du plan d'activité transmis ;                  Financements FEDER.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Via les équipes de la Région, l'animation de temps dédiés au sein du Service Public d'Accompagnement des Entreprises (SPAÉ) ;</li> <li>➤ Via la sensibilisation des conseillers à l'égalité professionnelle par les structures de l'entrepreneuriat des femmes (Entreprendre au Féminin Bretagne EAFB, Femmes de Bretagne FDB) ;</li> <li>➤ Flyers <i>Pass Création</i> ;</li> <li>➤ Événements : salon <i>Entreprendre Dans l'Ouest</i> (EDO), salons locaux de la création ;</li> <li>➤ Sensibilisation des développeurs économiques des EPCI au titre de l'animation du réseau des développeurs économiques (RDE) ;</li> <li>➤ Echanges avec les EPCI qui ont développé des plans d'actions pour augmenter le nombre de créatrices d'entreprises ;</li> <li>➤ Actions de communication portées par la Région (vidéos <i>Pass Création</i>, réseaux sociaux...).</li> </ul>		<p>Ressources à prévoir : pas de budget de communication permettant de renforcer nos actions.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DDFC, DIRAM, Mission 2galité des droits entre les femmes et les hommes ;          Externes : les acteurs et actrices de la création : chambres consulaires, BGE Bretagne, France Active, les plateformes Initiative Bretagne, l'ADIE, l'AGEFIPH, BPI France, <i>Entreprendre au Féminin Bretagne</i>, Femmes de Bretagne...</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des Projets d'Entreprises SPE - DIRECO</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Le contexte économique global nécessite une vigilance s'agissant de l'évolution des créations/reprises en Bretagne avec, par ailleurs, un risque de défaillance accru.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Laurence FORTIN, Vice-présidente aux territoires, à l'économie et à l'habitat.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Sensibiliser les associations à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

### Enjeux / Objectifs

Les associations n'échappent pas aux inégalités femmes hommes. Les femmes ne représentent que 35 % des président·es d'associations selon la dernière enquête de l'INSEE sur la situation des associations. Cette faible proportion de femmes à la première fonction dirigeante est encore accentuée dans les plus grosses associations en termes de nombre de bénévoles, et à l'inverse, moins prononcée dans les associations employeuses.

La Région souhaite :

- Contribuer à sensibiliser et à réduire les inégalités femmes-hommes dans les associations bretonnes en s'appuyant sur les dispositifs régionaux et le *Mouvement associatif de Bretagne* ;
- Sensibiliser les associations aux inégalités de genre existantes.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requête davantage de statistiques : recueil et analyse des données sexuées des dispositifs régionaux (notamment formation des bénévoles associatifs) ;</li> <li>• Intégrer cet enjeu dans la feuille de route de la vie associative Etat / Région et <i>Mouvement associatif de Bretagne</i>.</li> </ul>	 <b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>	Hausse du nombre d'associations sensibilisées à l'égalité femmes-hommes dans le cadre du dispositif FDVA ; Accroissement du nombre de femmes présidentes d'associations.
		 <b>Indicateurs de suivi</b>	Nombre de formations de sensibilisation à l'égalité femmes / hommes dans l'AAP formation des bénévoles
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableau de bord des statistiques recueillies avec analyse ; Rédactionnel dédié « Promotion de l'égalité femme-homme » dans la feuille de route régionale.	 <b>Financement</b>	Fonds déjà mobilisés : 400 K€ dans le cadre de l'AAP <i>Formation des bénévoles associatifs</i> Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b> Externes : <i>Mouvement associatif de Bretagne</i> , DRAJES	 <b>Pilotage technique</b>	Service de l'Innovation Sociale et de l'Économie Sociale et Solidaire (SISESS)
	<b>Points de vigilance</b>	 <b>Pilotage politique</b>	Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Promouvoir l'installation des femmes en agriculture

### Enjeux / Objectifs

Cette action s'appuie sur l'écosystème de l'installation transmission en agriculture afin que les enjeux de l'installation des femmes soient mieux appréhendés dans les parcours d'accompagnement, pour in fine améliorer les conditions d'installation des femmes et le taux d'installation des femmes.

La Région souhaite :

- Promouvoir l'égalité professionnelle et l'accès des métiers en agriculture des femmes.
- Se fixer un objectif de 40% de femmes obtenant une « Dotation Jeune Agriculteur » (DJA).

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Les actions s'articuleront autour de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La sensibilisation de l'ensemble des acteurs intervenant dans les parcours installation (Point accueil installation transmission, structures labélisées PED, CEPPP...);</li> <li>• La valorisation des outils déjà existants utilisés par les partenaires lors de temps forts portés par la Région.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  30% en 2023  40% en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b>  Taux de bénéficiaires femmes de la DJA
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>  Valorisation des productions des partenaires agricoles sur le sujet.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : DJA, et financement d'actions de partenaires en la matière, CAB, réseaux CIVAM...) Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b> Interne : Mission Egalité des droits entre les femmes et les hommes ; Externes : Chambre d'agriculture, Groupe « Parité et Egalité professionnelle en agriculture », réseaux bio, CIVAM...		<b>Pilotage technique</b>  Service de l'agriculture et de l'agroalimentaire (SAGRI)
	<b>Points de vigilance</b>  Le taux d'installation de femmes est multifactoriel et ne saurait reposer uniquement sur la volonté régionale.		<b>Pilotage politique</b>  Arnaud LECUYER, Vice-président en charge de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'alimentation.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Améliorer la connaissance des inégalités de sexe dans le secteur maritime

### Enjeux / Objectifs

La connaissance des inégalités femmes-hommes dans les filières maritimes reste lacunaire, notamment à cause d'un manque de recueil systématique de données sexuées.

L'objectif de cette action est d'améliorer cette connaissance afin d'objectiver les situations d'inégalité selon les filières, mieux les faire connaître et identifier les actions à mener pour les résorber.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer de nouveaux indicateurs genrés pour chacun des 16 domaines d'activité maritime analysés dans l'édition 2025 de l'Observatoire de l'économie maritime en Bretagne (réalisé en partenariat avec les réseaux des CCI et agences d'urbanisme et de développement) ;</li> <li>Ces données seront ensuite partagées/valorisées auprès des acteurs du maritime dans différents cadres de diffusion (cf. fiche « Diffuser la culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes auprès chez des acteurs du maritimes ») ;</li> <li>Elles seront également valorisées en interne pour mieux identifier les actions à mener pour la féminisation des filières via la compétence de la Région en matière de formation.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p>Au moins 1 indicateur genré par domaine d'activité maritime et par territoire dans l'édition 2025 ;</p> <p>Mise en place d'un suivi de l'évolution des données recueillies.</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b> <p>Nombre d'indicateurs genrés mis en place (à valider avec les partenaires opérateurs de l'étude).</p> <p>Les indicateurs pourront être notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Part de femmes/hommes dans les 16 domaines d'étude à l'échelle régionale ;</li> <li>Part de femmes/hommes dans les 16 domaines d'étude à l'échelle des Pays ;</li> <li>Nombre d'entreprises dirigées par des femmes.</li> </ul>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> <p>Mise à jour de la convention de partenariat pour prise en compte des attentes de la Région en matière d'égalité femmes-hommes pour cette nouvelle édition de l'Observatoire ;</p> <p>Actualisation de la méthodologie de l'étude réactualisée.</p>		<b>Financement</b> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Marché en cours de réalisation - budget prévisionnel des prestataires initial 88K€ / Budget Région 60K€.</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DDFC pour le suivi commun des données et prise en compte dans le plan régional de formation ; SIEOP et DIRCOM pour des supports de valorisation des données auprès du grand public, via IDEO notamment.</p> <p>Externes : Réseaux des CCI et agences d'urbanisme et de développement de Bretagne.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des Politiques Maritimes (SPOMAR)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Les données femmes/hommes pourront à minima être référencées par domaine mais difficilement par entreprise pour l'édition 2025.</p> <p>Cette notion n'est pas encore statistiquement bien traitée par l'URSSAF (conventionnement avec CCIR), elle ne le sera pas avant la fin 2025 = pas de garantie de disponibilité de la donnée.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Daniel CUEFF, Vice-président à la mer et au littoral</p> <p>Gaël LE MEUR, Conseillère régionale aux filières halieutiques et aux formations maritimes</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Mobiliser davantage d'acteurs maritimes en faveur de l'égalité professionnelle

### Enjeux / Objectifs

Bien qu'on constate une progression dans la prise de conscience des enjeux d'inégalités de sexe dans le maritime, la mise en œuvre d'actions concrètes reste limitée.

Il est donc nécessaire de soutenir, d'une part davantage les acteurs maritimes bretons qui souhaitent mettre en place des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes et, d'autre part d'avoir un effet incitatif auprès des partenaires non encore engagés.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>L'objectif est de se mettre en situation d'accompagner davantage d'acteurs pour augmenter le nombre d'initiatives de promotion de l'égalité femme-homme à l'année.</p> <p>Pour ce faire, il s'agit de faire évoluer les dispositifs d'aides pilotés par la DIMER : mettre en place des critères dédiés et/ou des bonifications et/ou inscrire davantage l'égalité femme-homme (axe thématique des appels à projets...).</p> <p>La mise en œuvre devra être adaptée en fonction des dispositifs et des bénéficiaires concernés.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>12 acteurs financés pour des actions égalité en 2025   25 en 2028</p> <p>6 dispositifs incluent une composante égalité en 2025 (sur un total de 23)   12 en 2028</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Adaptation des dispositifs d'aide de la DIMER existants et à venir pour intégrer une « composante » égalité (critère, bonification, axe thématique...).</p>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'acteurs soutenus pour mener des actions en faveur de l'égalité ;          Nombre de dispositifs d'aide incluant une composante égalité ;</p> <p>Montant financier du soutien régional aux projets incluant une dimension égalité</p>
			<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : L'action mobilise les budgets des dispositifs existants.          Ressources à prévoir : Une évaluation consolidée des montants affectés aux projets incluant un composante « égalité » sera réalisée.</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Service de l'évaluation, du contrôle de gestion et de la performance (SEGEP)          Externes :          Associations de promotion de l'égalité professionnelle pour aider à accompagner, sensibiliser les acteurs, leur communiquer des ressources (cf. fiche « Diffuser la culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes auprès des acteurs du maritimes).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Services des Politiques Maritimes (SPOMAR) et de la pêche (SPECH)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Toutes les aides de la DIMER ne se prêtent pas à intégrer une composante égalité. La capacité à identifier si et comment tel ou tel dispositif d'aide peut être adapté en ce sens implique d'avoir une bonne compréhension des enjeux d'égalité dans les secteurs concernés et de la manière dont cela peut se traduire en dispositions techniques pertinentes (critère de sélection, bonification, etc.).          La mise en œuvre de cette action est donc étroitement liée à la formation des agent·es concerné·es à l'égalité femmes-hommes (cf. fiche action « Structurer la DIMER pour une meilleure intégration de l'égalité femmes-hommes dans son périmètre d'intervention »).</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Daniel CUEFF, Vice-président à la mer et au littoral          Gaël LE MEUR, Conseillère régionale aux filières halieutiques et aux formations maritimes</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Diffuser la culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes auprès des acteurs maritimes

### Enjeux / Objectifs

Bien qu'on constate une progression dans la prise de conscience des enjeux d'inégalités femmes-hommes dans le maritime, ce sujet reste encore insuffisamment approprié par les acteurs, soit qu'ils en connaissent mal les tenants et aboutissants, soit qu'ils s'estiment peu concernés ou encore qu'ils ne sachent pas comment traduire cette politique publique en actions.

Il apparaît donc nécessaire de renforcer la diffusion de la culture de l'égalité auprès de l'écosystème des acteurs bretons du maritime.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Cette action repose sur une pluralité de modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser des temps dédiés à l'appropriation de la culture de l'égalité (ateliers/webinaires Melglaz, groupe de travail égalité de la Conférence Régionale Mer et Littoral, etc.) ;</li> <li>• Inviter les acteurs du maritime à rejoindre <i>le Conseil pour l'Égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne</i> (CpeG) ;</li> <li>• Diffuser des outils/ressources sur l'égalité femme-homme aux acteurs du maritime (violentomètre, articles dans la lettre d'information Melglaz, statistiques issues de l'Observatoire breton de l'économie maritime...).</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>3 événements organisés en 2025 → 5 en 2028</p> <p>15 acteurs maritimes membres du CpeG en 2025 → 40 en 2028</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Supports pédagogiques sur le thème de l'égalité en général et dans le secteur maritime en particulier.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : l'organisation de temps dédiés dans le cadre du réseau Melglaz est dépendant de la présence d'un-e stagiaire (prévue pour le printemps 2025).</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission Egalité des droits entre les femmes et les hommes, DIRCOM          Externes : têtes de réseau (Réseau Education à l'Environnement en Bretagne, Nautisme En Bretagne, Breizhmer...), Plateforme Régionale EEDD, Services de l'Etat (DIRM NAMO, DDTMs).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Services des Politiques Maritimes (SPOMAR) et de la Pêche (SPECH)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>L'impact de telles actions peut être difficile à mesurer même si elles constituent une première étape indispensable pour faire prendre conscience. La mobilisation des partenaires dans le prolongement d'une action de sensibilisation dépend surtout d'eux-mêmes.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Daniel CUEFF, Vice-président à la mer et au littoral</p> <p>Gaël LE MEUR, Conseillère régionale aux filières halieutiques et aux formations maritimes.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Promouvoir une gouvernance paritaire dans les instances maritimes bretonnes

### Enjeux / Objectifs

Dans le secteur maritime comme dans d'autres, la parité constitue à la fois un objectif et un moyen : objectif d'une meilleure représentation des femmes dans les instances de gouvernance et moyen de mieux inscrire les enjeux d'égalité femme-homme dans le fonctionnement de ces instances.

La Région peut voir une action incitative dans l'atteinte de la parité dans 2 espaces de gouvernances :

- La Conférence Régionale Mer et Littoral, instance régionale de concertation sur les grands enjeux maritimes régionaux copilotée par la Région et L'Etat
- Les commissions mer et littoral (CML) des 8 Groupes d'Action Locale Pêche et Aquacultures (GALPA), instances stratégiques et opérationnelles dédiées à la mise en œuvre du DLAL FEAMPA, sélectionnées et financées par la Région.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Il s'agira donc : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la programmation 2023-2027 d'inciter les CML à nommer préférentiellement des femmes lors de vacances de sièges ou de l'entrée de nouveaux membres ;</li> <li>- D'inciter les membres de la CRML à être davantage représentés par des femmes.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> 30 % de femmes dans les CML des GALPA en 2025 → 50 % en 2028 35 % de femmes parmi les membres de la CRML en 2025 → 50 % en 2028
			<b>Indicateurs de suivi</b> Pourcentage de femmes dans les CML des GALPA et au sein de la CRML
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Pour la CRML : courrier aux membres cosigné du Président et du préfet de Région Pour les CML des 8 GALPA : courrier aux président.es de CML cosigné des élu-es référent-es (D. Cueff, G. Le Meur)		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à mobiliser : l'action n'implique pas de dépenses.

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Cabinet du Président ;</p> <p>Externe : GALPAs (pour les CML), Préfecture de Région (pour la CRML).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des Politiques Maritimes (SPOMAR)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>En l'absence d'obligation de parité dans ces instances, l'impact de cette action dépendra de l'appropriation par leurs membres du sujet de l'égalité femmes-hommes.</p> <p>Une 1ère étape importante consistera donc à mettre rapidement le sujet de l'égalité femmes-hommes à l'agenda de la CRML (cf. la mise en place d'un groupe de travail CRML dédié dans la fiche action « Diffuser la culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes auprès des acteurs maritimes »).</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Daniel CUEFF, Vice-président à la mer et au littoral</p> <p>Gaël LE MEUR, Conseillère régionale aux filières halieutiques et aux formations maritimes</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Structurer la DIMER pour une meilleure intégration de l'égalité femmes-hommes dans son périmètre d'intervention

### Enjeux / Objectifs

Pour que la DIMER puisse avoir une contribution proactive à la politique intégrée de l'égalité femme-homme et mettre en œuvre des actions pertinentes et efficaces, il est nécessaire d'intégrer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes comme une thématique à part entière de son projet de direction et donc d'en favoriser l'appropriation par l'ensemble de ses agent·es.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>L'action repose sur deux piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisation de formations à l'égalité femmes-hommes pour l'ensemble des agent·es de la DIMER ;</li> <li>- La nomination/désignation d'un·e correspondant·e égalité femmes-hommes dans chacun des 3 services de la direction et d'un·e correspondant·e « datas égalité ».</li> </ul>		<p>3 correspondant·es Egalité femmes-hommes en 2025 → 4 en 2026</p> <p>50% de l'effectif en 2025 → 100 % en 2026</p>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>		<b>Indicateurs de suivi</b>
	<p>Plan de formation égalité à définir pour l'ensemble de la direction sur 2 ans (définition des attendus, du nombre, du rythme et de la durée des sessions de formation).</p>		<p>Nombre de correspondant·es Egalité femmes-hommes Nombre d'agent·es DIMER formé·es femmes-hommes</p>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>		<b>Financement</b>
	<p>Plan de formation égalité à définir pour l'ensemble de la direction sur 2 ans (définition des attendus, du nombre, du rythme et de la durée des sessions de formation).</p>		<p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : coûts pris en charge dans le plan de formation interne (dont intervention d'expert·es sur le thème de l'égalité appliqué au maritime).</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Service Formation (SFORM), Service des Conditions et de l'Environnement de Travail (SCET), le réseau des correspondant·es Egalité femmes·hommes ;</p> <p>Externes : associations expertes sur l'égalité femmes·hommes dans le maritime (Horizon Mixité, Wista...).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction de la mer (DIMER)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Le rôle de correspondant·e égalité fh implique d'y dédier du temps, ce qui doit être intégré dans le plan de charge des agent·es concerné·es.</p> <p>Par ailleurs, il faudra veiller à ce que la mise en place du pool de correspondant·es ne se traduise pas par un désengagement des autres agent·es de la direction vis-à-vis du sujet de l'égalité femmes·hommes.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Daniel CUEFF, Vice-président à la mer et au littoral</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Examiner les marchés publics des canaux à l'aune de l'égalité femmes-hommes

### Enjeux / Objectifs

Afin d'honorer les engagements Egalité du SPASER et d'initier une première approche de promotion de l'égalité professionnelle dans le champ d'intervention régional des canaux, il convient de repérer d'éventuels signes d'inégalités de sexe et/ou d'identifier les appuis déjà existants, notamment dans les procédures d'achat. Les besoins de faire connaître les orientations de la Région en matière d'achats responsables aux prestataires extérieurs comme de collecter des données auprès des futurs candidats aux appels d'offres constituent des premières étapes pour sensibiliser et inciter entreprises prestataires à s'engager dans une démarche responsable et proactive. Il s'agira d'effectuer un recensement de toutes les informations ad hoc à transmettre aux candidat·es et de récolter celles qui sont disponibles dans les entreprises elles-mêmes. Ce premier pas contribuera à améliorer notre propre démarche en la rendant plus respectueuse et sélective au motif de l'égalité femme-homme mais aussi à améliorer les réponses des prestataires concernés par les appels d'offre lancés par la compétence des canaux.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Dans le cadre de travaux à réaliser par des entreprises extérieures, il conviendra de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solliciter des données via l'index « Egalité professionnelle »</li> <li>• Inciter les entreprises à collecter, diffuser ces informations et au respect des obligations ;</li> <li>• Analyser les commandes en cours au prisme aux critères d'égalité.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
		<b>Indicateurs de suivi</b> Index « Egalité professionnelle » Effectifs femmes-hommes des entreprises concernées	
	<b>Partenaires</b> Interne : DAJCP		<b>Pilotage technique</b> Direction des Canaux
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente tourisme, nautisme, patrimoine, canaux



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Garantir l'accès à toutes et tous aux chemins de halage

### Enjeux / Objectifs

Les espaces publics doivent être accessibles à toutes et tous. Pourtant, les femmes peuvent ne pas s'y sentir ou y être en sécurité. La Région, dans le cadre de sa responsabilité démocratique de garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques et de sa compétence en matière d'aménagement des canaux, veut s'assurer de cette liberté et de ce droit à la mobilité sur les chemins de halage le long des canaux pour les femmes. Pour cela, elle souhaite, avec les usagères elles-mêmes, identifier les éventuels facteurs d'insécurité et les freins pour elles à s'y promener comme à y pratiquer une activité sportive (marche, course, vélo...).

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer un groupe de femmes qui pratiquent la marche ou la course sur les chemins de halage ;</li> <li>• Identifier les facteurs d'insécurité ;</li> <li>• Recenser les données et initier des actions correctives ;</li> <li>• Budgéter ces actions (formation, outiller, communication...)</li> <li>• Communiquer et sensibiliser les publics (campagne d'affichage).</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
			<b>Indicateurs de suivi</b> En cours pour s'inspirer d'une démarche similaire réalisée par la DITMO à l'occasion de l'aménagement de la Gare de Quimper (Marche des femmes)
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Guide, Tableaux de bord : sites, dates, points de vigilance, actions, Charte, <i>Module Sorority</i>		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b> Interne : DITMO Externes : Associations, Rennes Métropole		<b>Pilotage technique</b> Direction des Canaux
	<b>Points de vigilance</b>		<b>Pilotage politique</b> Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente tourisme, nautisme, patrimoine, canaux



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Favoriser l'accès et l'intégration d'agentes dans les métiers des canaux

### Enjeux / Objectifs

La faible mixité des métiers, constatée dans les formations financées par la Région Bretagne, s'illustre également au sein de la collectivité. En appui d'objectifs pris par les politiques publiques régionales, et en accord avec son plan d'action Egalité professionnelle en interne, la Région veut encourager le recrutement de femmes sur les métiers techniques, notamment aux Canaux sur les postes d'agent·e d'entretien et d'éclusier·e.

Au titre de sa responsabilité d'employeur, cette action se propose dans un premier temps d'identifier les freins à l'embauche sur ces métiers pour les femmes et dans un second temps de former les équipes pour accueillir dans de bonnes conditions les candidates et réussir leur intégration.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser et analyser avec le service recrutement de la collectivité les candidatures reçues sur les postes techniques et les candidat·es retenu·es ;</li> <li>Collecter des données en sondant les équipes sur le terrain (femmes et hommes) ;</li> <li>Auditionner des agentes ;</li> <li>Proposer des ateliers de travail en vue d'échanger et de proposer des actions correctives (équipe terrain, RH, centre de formation, France Travail...) ;</li> <li>Outiller les agentes en EPI confortables, fonctionnels, adaptés et esthétiques : collecter les informations auprès des agentes et proposer des axes d'amélioration et budget.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
			<b>Indicateurs de suivi</b> Logiciel Région : SEMCO Entretiens annuels
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableau de bord des informations collectées et des actions.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : SVN VIR, SVNBNB, RH, SCET, FORM, DDFC Externes : Centres de formation, France Travail</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction des Canaux</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente tourisme, nautisme, patrimoine, canaux</p> <p>Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-président finances, ressources humaines, moyens généraux, Europe et international</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Sensibiliser les agent·es en contact avec les publics des canaux contre le sexisme

### Enjeux / Objectifs

La Région conduit une politique volontariste contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail au sein de ses politiques publiques comme au titre de sa responsabilité d'employeur. Clarifier les droits et obligations de chacun·e en la matière, rappeler les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel, apporter des réponses aux victimes, témoins et ici particulièrement aux agent·es en relation avec le public répondent à la volonté de la direction des Canaux d'initier de premières actions de promotion de l'égalité femmes·hommes.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  Trois étapes sont proposées pour cette action :  1. <u>Objectiver les situations</u> : ➤ Collecter des données auprès des agent·es via un formulaire d'enquête : contexte, qualité des usager·es, propos et réactions, information auprès du·de la supérieur·e hiérarchique... ➤ Analyser les données pour déterminer la répartition H/F et le statut (titulaire, saisonnier, stagiaire) en atelier collaboratif ;  2. <u>Sensibiliser</u> : ➤ Systématiquement, évoquer la prévention du sexisme auprès des agent·es lors des entretiens annuels ➤ Former les responsables ➤ Former les agent·es pour les sensibiliser à ces questions notamment lors du recrutement des saisonnier·es.  3. <u>Sanctuariser un mode de faire et le formaliser sous forme de procédure.</u>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
		<b>Indicateurs de suivi</b>  En cours : s'inspirer des instruments de mesure rappelés dans les textes réglementaires.	

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Tableau de bord des informations collectées et actions conduites ; Fiche de procédure.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : SVN VIR, SVNBNB</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction des Canaux</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente tourisme, nautisme, patrimoine, canaux</p> <p>Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-président finances, ressources humaines, moyens généraux, Europe et international.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Collecter des données, diffuser de l'information, recenser les actions de promotion de l'égalité professionnelle des Ports bretons

### Enjeux / Objectifs

Aujourd'hui plus nombreuses dans l'encadrement des entreprises travaux comme en ingénierie, les femmes restent néanmoins très minoritaires sur les ports bretons. Par ailleurs, l'absence de données sexuées systématisées contribue à invisibiliser la présence des femmes et handicape pour partie l'action publique. Afin d'honorer les objectifs en faveur de « *Ports humains* » et en corrélation des engagements Egalité femme-homme pris dans les différentes compétences régionales notamment au titre des achats responsables, il convient d'améliorer le repérage et la connaissance d'éventuelles inégalités professionnelles en déployant un travail de requête systématique de données sexuées, de partager notre politique dédiée et de sensibiliser à la culture de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles les partenaires portuaires, prestataires, entreprises, collectivités....

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Plusieurs modalités sont envisagées : <u>Améliorer la connaissance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'indicateurs sexués relatifs aux instances portuaires ;</li> <li>• Intégrer un indicateur du taux de féminisation des métiers portuaires dans les études socio-économiques régionales ;</li> <li>• Coaguler les bilans annuels des concessionnaires pour identifier la part des femmes travaillant sur les ports via les DS ;</li> </ul> <p><u>Faire connaître la politique régionale et ses enjeux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître à l'occasion des dialogues institutionnels l'engagement régional en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;</li> <li>• Se doter d'un questionnaire « Egalité professionnelle » pour sensibiliser au cours des procédures des marchés les prestataires et délégataires en rappelant les obligations législatives dédiés, en s'inspirant des propositions du chantier Egalité femme-homme du SPASER et de l'annexe 3 du Rapport annuel Egalité femme-homme de la collectivité ;</li> <li>• Adresser aux entreprises et aux collectivités partenaires des ports bretons la lettre du Président de la Région les informant de l'édition par la Région du violentomètre leur</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>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 ; Nombre de ressources, initiatives et partenaires recensés.</p>	

	<p>proposant d'en commander pour leurs directions, salarié-es et agent-es.</p> <p><u>Partager les expériences :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser les ressources, initiatives et associations proactives sur l'égalité professionnelle femme-homme en matière de politique portuaire.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tableau(x) de bord</li> <li>Un document ressource/questionnaire à annexer aux procédures de marché, de renouvellement de DSP ?</li> <li>La lettre du Président à adapter aux partenaires portuaires.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : la DAJCP, le PVAI, la mission égalité des droits entre les femmes et les hommes femme-homme, le réseau des Corres', les membres du CpeG ;</p> <p>Externes : les prestataires, l'Etat</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction des ports et du fret</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La sensibilisation à l'égalité femme-homme des services gestionnaires et administratifs de la direction est nécessaire pour partager les enjeux des requêtes statistiques ; tout autant que celle des partenaires extérieurs qui pourraient avoir besoin de ressources pour comprendre les objectifs de la Région.</p> <p>Peu de perspectives opérationnelles à court terme.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## 4 - TERRITOIRES

## Sensibiliser à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'aménagement des territoires

### Enjeux / Objectifs

*Bien Vivre Partout en Bretagne*, composante majeure de la politique de cohésion territoriale, soutient des projets locaux répondant aux enjeux des transitions et de l'adaptation au changement climatique, du développement de l'offre de logements et de l'amélioration de l'accès aux services de proximité. 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. En ce qui concerne les équipements et services, ceux-ci ne sont généralement pas neutres et sont utilisés différemment par les femmes et les hommes. Ce constat et les pistes de progrès doivent être partagés avec nos partenaires.

Cette action vise à sensibiliser les bénéficiaires à la prise en compte d'une approche égalité femme-homme dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Outiller les bénéficiaires de la politique d'aménagement, de la conception à l'évaluation en passant par l'accompagnement au montage de projet pour intégrer les enjeux d'égalité dans leurs projets.		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Accroissement du nombre de projets interrogeant une dimension d'égalité dans leur conception et l'intégrant concrètement.
			<b>Indicateurs de suivi</b> Part des dossiers intégrant une dimension qualitative « égalité » explicite dans <i>Bien vivre partout en Bretagne</i> .
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Formaliser une fiche dédiée « Intégrer l'égalité femme-homme dans mon projet » pour accompagner les porteurs de projets <i>Bien-vivre partout en Bretagne</i> .  Adresser un courrier régional à toutes les intercommunalités pour leur transmettre le retour d'expérience <i>Collectiv'Egalité</i> et le violentomètre.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : /  Ressources à prévoir : Moyens constants

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : les espaces territoriaux, notamment les chargé-es de développement territorial aménagement.</p> <p>Externes : les partenaires de la politique régionale d'aménagement tels que l'ARIC ou Bruded, notamment pour l'élaboration de la fiche « intégrer l'égalité F-H dans mon projet », associer des collectivités, porteurs volontaires pour tester et/ou nourrir la réflexion.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service accompagnement des projets des territoires - Direction de l'aménagement</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>S'appuyer sur les travaux du groupe de travail égalité femmes-hommes au sein de la DIRAM ;</p> <p>Veiller à ne pas complexifier les dispositifs et les attentes vis à vis des porteurs de projets dans leurs sollicitations de subventions.</p> <p>Liens entre la démarche aménagement et l'intégration dans le système d'information des questions transversales dont l'égalité femmes-hommes.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Laurence FORTIN, Vice-présidente aux territoires, à l'économie et à l'habitat</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Objectiver les enjeux d'égalité femmes-hommes en matière d'habitat et de logement

### Enjeux / Objectifs

- Identifier les enjeux clés d'égalité en matière d'habitat et de logement à partir de données statistiques et des échanges avec les partenaires volontaires dans le cadre du CRHH ;
- Décliner la dimension égalité dans la feuille de route habitat adoptée en décembre 2023 selon les objectifs qui seront validés suite au partage du diagnostic courant 2025 ;
- Partager la culture d'égalité femmes-hommes avec les acteurs et actrices bretons de l'habitat et du logement (cadre CRHH avec partenaires type ARO, Fondation Abbé Pierre, Etat, Club D&H...).

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Identifier et analyser les données sexuées disponibles relatives à la question du logement, notamment social ;</p> <p>Dans la conduite et le suivi de la feuille de route, systématiser le questionnement de la production et l'analyse de données sexuées relatives à notre action notamment pour le logement des jeunes et des actifs et actives ;</p> <p>Partager les questions d'égalité au logement avec les acteurs professionnels pour engager avec ses acteurs un « réflexe égalité femme-homme » ; Faire connaître les initiatives spécifiques en faveur des femmes en matière d'habitat (p.ex. logement d'urgence) ;</p> <p>Au sein de la DIRAM, cette action sera suivie au sein du Groupe de travail DIRAM égalité femmes-hommes.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Diffusion régulière d'éléments chiffrés en CRHH à partir de 2025 sachant qu'à ce jour les données ne sont pas sexuées et que les fournisseurs de données ne sont aujourd'hui pas en capacité de fournir ce type de données (CREHA Ouest, INSEE).</p>
	<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>A construire avec les partenaires Evolution du volume de données sexuées par an</p>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Identifier avec l'INSEE et avec le CREHA ouest (association qui gère et anime les fichiers départementaux de la Demande Locative Sociale en Bretagne et Pays de la Loire) les données</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : intégrés dans les politiques de droit commun de la Région et dans le cadre de la convention INSEE/REGION ; Ressources à mobiliser : les chefs de projet de la feuille de route Habitat.</p>

	<p>disponibles et pertinentes (qui permettront donc de décliner des objectifs évaluable comme l'intégration de données sexuées systématiques dans les rapports du CRHH) ; Création d'un support de diffusion de ces données auprès des acteurs et partage en CRHH ;</p> <p>Lorsque c'est pertinent, intégrer une dimension sexuée au tableau de bord de suivi de la feuille de route égalité femmes-hommes.</p>		Moyens constants.
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Externes : DREAL : copilote de la démarche sur les données auprès du CRHH et partenaire du CREHA Ouest CRHH : espace de concertation entre les acteurs breton de l'habitat CREHA et INSEE : fournisseurs de données et d'analyse Fondation Abbé Pierre : partenaire ressource (rapport le genre du mal-logement en 2023) ARO HLM et Club décentralisation et habitat : acteurs relais Partenaires des actions de la feuille de route habitat (EPCI, associations)</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service aménagement, foncier et habitat - DIRAM</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>S'assurer du caractère partenarial des actions : la Région n'est pas cheffe de file sur le logement et l'habitat et donc s'appuyer sur le CRHH et l'Etat pour impulser cette dynamique.</p> <p>Point de vigilance interne : S'appuyer sur les travaux du GT égalité femmes-hommes au sein de la DIRAM créé en 2024.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Fanny CHAPPE, Conseillère régionale déléguée à l'habitat</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Soutenir les expérimentations pour développer le pouvoir d’agir des femmes des quartiers de la politique de la Ville

### Enjeux / Objectifs

Si les inégalités entre les femmes et les hommes évoluent et parfois se transforment, elles perdurent notamment dans les quartiers prioritaires de la Ville : occupation des espaces publics, surreprésentation de familles en situation de monoparentalité, limitation des mobilités...Aussi, tout en poursuivant la sensibilisation des acteurs, un diagnostic des actions doit s’opérer pour ajuster au besoin les outils. Au-delà de cet axe dédié, une attention aux enjeux d’égalité est portée auprès des acteurs et actrices des quartiers de la politique de la Ville.

La monoparentalité, associée à de plus grands risques de pauvreté, est donc une facette spécifique de l’inclusion des femmes dans les quartiers prioritaires et a des effets directs sur la situation professionnelle de celles-ci. La part des familles en situation de monoparentalité, bien que variable selon les territoires, est une donnée sociologique importante.

Ainsi, la Région souhaite poursuivre et renforcer cette dynamique en proposant un appel à manifestation d’intérêt, assorti de financement, pour développer le pouvoir d’agir des femmes.

- Proposer des actions visant à accompagner au quotidien les femmes des quartiers.
- Accroître les initiatives locales pour renforcer l’autonomisation des femmes au regard de leurs difficultés.

	<p><b>Description de l’action envisagée à conduire</b></p> <p>L’appel à projets proposé ciblera particulièrement les femmes victimes de violence et les familles en situation de monoparentalité.</p> <p>Les projets devront traiter des thèmes tels que la mobilité, la garde d’enfants, l’isolement, l’insertion ...</p> <p>Ce projet sera précisé à la lumière des travaux de diagnostic entrepris.</p> <p>Les dispositifs existants notamment sur la politique égalité femme-homme pourront être mobilisés (mobilisation de différents supports, développement d’un dispositif dédié).</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Développer l’émancipation des femmes. Accroître les initiatives locales pour renforcer l’autonomisation des femmes au regard de leurs difficultés.</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d’actions et d’initiatives réalisées et nombre de partenaires mobilisés ;</p> <p>Nombre de bénéficiaires femmes-hommes ;</p> <p>Qualité des projets et mobilisation des acteurs locaux ;</p>	

	<p>La Région pourra étudier des projets expérimentaux tels que l'octroi d'une bourse et/ou l'accès à un bouquet de services pour aider à lever des freins ponctuels (garde d'enfants, aide au permis, etc.) que les femmes des quartiers peuvent rencontrer sur le chemin de la réinsertion, de l'accès à la formation ou à un emploi.</p> <p>Toute intervention ne pourra se faire qu'en complémentarité avec les dispositifs de droit commun existants et sous condition de partenariats effectifs en local y compris financiers.</p>		Nombre d'acteurs mobilisés femmes-hommes.
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Appel à projet à construire</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : à préciser</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Externes : Acteurs locaux de la politique de la Ville : associations, communes et EPCI en charge de la coordination du contrat de ville ; Opérateurs en charge des enjeux d'égalité Femmes/Hommes.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service accompagnement des projets des territoires (SAPT)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Complémentarité des dispositifs et des outils</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Gladys GRELAUD, Conseillère déléguée politique de la ville</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Inciter les instances environnementales partenaires à tendre vers la parité

### Enjeux / Objectifs

La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un facteur clé à prendre pleinement en considération dans le cadre de la lutte contre le changement climatique et la protection des ressources naturelles, comme l'eau, le sol et la biodiversité.

Pour y parvenir, il est nécessaire de renforcer la visibilité et la participation des femmes sur les sujets environnementaux, et de tendre ou maintenir la parité dans les instances régionales dont la composition repose sur des désignations de représentant·es.

Il est proposé d'agir pour garantir la parité dans ces instances, notamment au moment de leur renouvellement.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Cette action se déroulera en quatre temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les instances régionales partenaires de la Direction de l'environnement dans lesquelles la Région est pilote ou co-pilote ;</li> <li>• Identifier la faisabilité, les marges de manœuvre et leviers (réglementation, règlement intérieur des instances, convention, etc.) permettant de favoriser la parité femme-homme au sein de ces instances ;</li> <li>• Établir un calendrier de la démarche au regard des dates de renouvellement des diverses instances et fixer des objectifs quantifiables ;</li> <li>• Mesurer l'atteinte des objectifs.</li> </ul> <p>Cette action pourra nécessiter la réalisation ou la révision de documents de cadrage (règlement intérieur, autres) afin de préciser les objectifs progressifs de parité pour ces instances.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>2027 : 100% des instances régionales de l'environnement identifiées paritaires</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'instances régionales partenaires de la direction de l'environnement paritaires ;</p> <p>Part des femmes dans les instances environnementales partenaires de la Région (%).</p>	

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Tableau de bord de suivi de l'intégration de la parité dans les diverses instances régionales.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6 000 €</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : services de la direction de l'environnement ; Externes : partenaires de la direction de l'environnement, notamment les services déconcentrés de l'État, avec lesquels la Région est pilote et copilote des instances environnementales.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Ensemble des services de la direction, en lien avec les correspondant-es égalité femmes-hommes de la Direction de l'environnement</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Les modalités de composition de certaines conférences et assemblées ne permettent pas de désigner les membres et d'en garantir la parité. De nouvelles approches pourront être expérimentées.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Etablir un recensement des expertes bretonnes des questions de transitions écologiques et climatiques

### Enjeux / Objectifs

Alors que les femmes sont de plus en plus diplômées dans tous les domaines (scientifiques, politiques, économiques, sociaux, etc.), elles restent moins visibles que les hommes et leurs travaux. C'est le cas sur les sujets environnementaux où elles sont sous-représentées lors des événements, tables-rondes techniques, ou dans le cadre de toute autre initiative faisant appel à une expertise en vue d'enrichir un débat ou de témoigner. Ce constat peut en partie s'expliquer par une difficulté à repérer les femmes spécialistes de ces thématiques.

L'action proposée pourra concourir à renforcer la visibilité de ces femmes et ainsi équilibrer les rapports dans les prises de parole publiques, notamment.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Il est proposé de recenser les expertes sur les sujets des transitions, sur les questions traitées par la Direction de l'environnement (eau, biodiversité et patrimoine naturel, énergie, déchets, climat, adaptation au changement climatique) et de mettre cette liste à disposition des directions et services de la Région. Ce travail de recensement pourra se faire sur la base des contacts de la Direction de l'environnement, mais également en sollicitant les partenaires de la direction.</p> <p>Il pourra également être proposé à ces femmes de se manifester auprès des gestionnaires du site <a href="https://les.expertes.bzh">les.expertes.bzh</a> afin de figurer dans cette base de données ouverte à tou·tes.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Réalisation d'un premier recensement mi 2025 et communication interne Région ; Mise à jour au fil de l'eau.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de femmes recensées par domaine/an ;</p> <p>Croiser avec les indicateurs de la fiche action 3 DE &gt;&gt; Assurer un équilibre femme-homme dans les interventions lors des événements et tables-rondes Région sur les sujets Transitions écologiques et climatiques.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Tableau de recensement des expertes, précisant le domaine d'expertise notamment et les coordonnées de contact.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6 000 €</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : ensemble des services de la Direction de l'environnement, autres directions de la Région. Externes : partenaires environnement de la Région (HCBC, ABB, ABE, OEB, OFB, ...).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service d'accompagnement aux transitions écologiques et climatiques (SATEC), en lien avec l'ensemble de la direction et les correspondant-es égalité femmes-hommes de la direction de l'environnement.</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Bien définir la notion d'expertise Veiller à l'accord de ces femmes à figurer dans ce listing, afin notamment de veiller à éviter leur « sur sollicitation » Valoriser largement ce travail à l'échelle de la Région.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Assurer des prises de parole paritaires lors des événements organisés autour des transitions écologiques et climatiques

### Enjeux / Objectifs

Alors que les femmes sont de plus en plus diplômées dans tous les domaines (scientifiques, politiques, économiques, sociaux, etc.), elles restent moins visibles que les hommes et sous-représentées, notamment lors des événements et tables-rondes techniques. Ce constat peut en partie s'expliquer par une difficulté à repérer les expertes dans ces secteurs. C'est la difficulté à laquelle est confrontée la direction de l'environnement qui s'efforce de tendre vers une participation mixte aux différents temps forts qu'elle organise depuis plusieurs années sur les sujets des transitions écologiques et climatiques.

L'action concourra à renforcer la visibilité des femmes dans les prises de parole publiques dans le domaine de l'environnement, pour contribuer à y rééquilibrer le ratio femmes-hommes notamment.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Une vigilance supplémentaire pourra être portée quant à l'équilibre femme-homme lors de l'organisation d'événements grand public et rencontres techniques organisés par la Direction de l'environnement sur les sujets des transitions (eau, biodiversité et patrimoine naturel, énergie, déchets, climat, adaptation au changement climatique), en s'appuyant sur le travail de recensement proposé par la fiche action DE2.</p> <p>La mise en ligne du site <a href="https://les.expertes.bzh">les expertes.bzh</a> pourra également aider les organisateur·rices à renforcer la présence des femmes lors de ces manifestations.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>30% de femmes sur les plateaux des événements et tables rondes organisés en 2025            40% de femmes sur les plateaux des événements et tables rondes organisés en 2026            50% de femmes sur les plateaux des événements et tables rondes organisés en 2027            S'assurer d'un équilibre paritaire dans la prise de parole pour chaque secteur du domaine Environnement</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>% de femmes sur les plateaux des événements et tables rondes organisés par la direction de l'environnement</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Tableau de suivi annuel des prises de paroles femme-homme lors des événements et tables-rondes organisés par la Direction de l'environnement.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6 000 €</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Dircom Externes : partenaires co-organisateur des événements et tables-rondes.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Ensemble des services de direction, en lien avec les correspondant-es égalité femmes-hommes de la direction de l'environnement</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Cette action concerne les manifestations organisées en propre par la direction de l'environnement. La direction de la communication sera informée de cette démarche, et associée dans le cadre d'événements organisés en commun.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Mesurer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes et sensibiliser les structures partenaires Environnement

### Enjeux / Objectifs

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. Peu à peu, l'approche intégrée de l'égalité se diffuse dans les politiques d'environnement.

Au travers de sa politique égalité volontariste, la Région a le pouvoir d'impulser une dynamique à l'échelle de l'ensemble du territoire. Elle dispose pour cela de leviers, et notamment son positionnement d'animation dans plusieurs domaines qui la place au cœur de nombreux réseaux.

Il est ainsi proposé de mener des actions d'information et de sensibilisation auprès des partenaires des politiques environnement de la collectivité, afin de renforcer cette approche intégrée des questions d'égalité femme-homme. L'envoi d'un questionnaire aux instances partenaires de la Direction de l'environnement permettrait d'établir un premier état des lieux de la prise en compte de la question de l'égalité femme-homme par ces structures au sein de leur organisation mais également dans le cadre des actions qu'elles portent.

Par ailleurs, il pourra également être proposé aux structures partenaires de rejoindre le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)*, instance unique en France de débat, d'interconnaissance et de sensibilisation à l'égalité femme-homme, animé par la Région.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  L'action proposée pourra se dérouler en quatre phases : <ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer un questionnaire pour mesurer la connaissance et l'appropriation par les structures environnementales partenaires de l'égalité femme-homme. Ce questionnaire pourra comporter un volet interne (responsabilité employeur de la structure, respect des obligations en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)...) et externe (communication égalitaire, accueil des publics...). Il sera également un outil de sensibilisation à l'égalité femme-homme et sera introduit par une communication incitant à rejoindre le CpeG ;</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  2025 : élaboration et envoi du questionnaire  Fin 2025 / début 2026 : premières analyses et préconisations  2026-2027 : élaboration d'un plan d'action interne et externe avec les partenaires environnementaux
			<b>Indicateurs de suivi</b>  Nombre de questionnaires adressés

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adresser ce questionnaire à la mailing list des partenaires ;</li> <li>• Analyser les résultats et formuler des préconisations (pour cette action, un GT dédié pourra être envisagé, avec appui de partenaires internes - mission Egalité, ou externes).</li> </ul> <p>Dans une phase ultérieure, un plan d'actions pourra être proposé. Cette perspective pourra être conçue et mise en œuvre de façon collégiale avec des partenaires internes et externes de la Direction de l'environnement.</p>		<p>Nombre de structures ayant répondu par domaine (eau, biodiversité, énergie, climat, déchets, ...)</p> <p>Nombre de structures partenaires ayant rejoint le CpeG</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Questionnaire adressé par mail</p> <p>Tableau de bord de suivi des réponses au questionnaire par domaine et structure, et des structures ayant rejoint le CpeG</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la Direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6000 €</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : tous les services de la direction de l'environnement Externe : éventuel recours à une association Égalité pour conseils, analyses</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Ensemble de services de la direction, en lien avec les correspondant-es égalité femmes-hommes de la Direction de l'environnement</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Veiller à ce que les informations collectées puissent éventuellement alimenter d'autres compétences, portées par d'autres politiques (nécessité de promouvoir la mixité de certains métiers et donc, certaines formations).</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Inciter les structures partenaires Environnement à diffuser le violentomètre

### Enjeux / Objectifs

La Région édite depuis 2022 un outil de sensibilisation aux questions des violences sexistes et sexuelles (VSS), le violentomètre. Mis à disposition gratuitement de toutes les structures qui en font la demande, cet outil a vocation à s'adresser à toutes et tous, très largement, sans exclusivité et au-delà des cercles traditionnels. Il concerne toutes les organisations, pour les personnels comme pour les publics qui y sont reçus.

La mise à disposition de ce violentomètre et d'affiches de ce dernier est un des axes de lutte contre le sexisme, les violences sexistes, sexuelles et conjugales que la Région entend déployer dans tous ses champs d'intervention et auprès de tous ses partenaires. Une information sur la mise à disposition de ces outils de sensibilisation aux VSS pourrait être adressée aux structures environnementales partenaires à l'occasion de la *journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes*, le 25 novembre.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Adresser la lettre du Président du Conseil régional informant tous les partenaires de la Direction de l'environnement de la mise à disposition de ce violentomètre, des affiches et les invitant à s'engager aux côtés de la Région dans cette démarche en leur proposant de passer commande. Ce courrier pourrait être adressé aux structures partenaires environnement à l'occasion de la <i>journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes</i>, le 25 novembre.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>100% des partenaires identifiés ayant reçu la lettre du Président relative au violentomètre au 25 novembre 2025 Répondre au fil de l'eau à chaque commande.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de structures destinataires du courrier Nombre de structures partenaires ayant commandé le violentomètre et/ou des affiches.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Courrier officiel adressé aux partenaires environnement ; Tableau de suivi des commandes de violentomètre par les partenaires environnementaux de la Région.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la Direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6000 €</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : ensemble des services de la Direction de l'environnement, mission Égalité des droits entre les femmes et les hommes.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Ensemble des services de direction, en lien avec les correspondant-es égalité femmes-hommes de la direction de l'environnement.</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Disponibilité du violentomètre et circuit de commande de ce support, en lien avec la mission égalité des droits entre les femmes et les hommes.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Promouvoir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans les conventions de partenariat Environnement

### Enjeux / Objectifs

Faire mieux connaître, à plus de partenaires extérieurs et dans une plus grande diversité, sa politique égalité femmes-hommes volontariste est aujourd'hui un enjeu pour la Région. Elle s'accompagne désormais d'une expression et d'attentes qu'elle souhaite diffuser au plus grand nombre, en se saisissant de tous ses leviers, y compris contractuels.

L'intégration d'une rédaction en ce sens dans les documents contractuels de la politique environnement, constitue un des volets d'un plan de sensibilisation déployé dans cette compétence à tous les niveaux.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>Rédaction d'un paragraphe type Egalité femme-homme ayant pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'informer les partenaires Environnement du choix régional de promouvoir l'égalité femme-homme dans toutes ses compétences ;</li> <li>• De sensibiliser tous les contractants aux enjeux d'égalité femme-homme afin de les inciter à se mobiliser.</li> </ul>		<p>2025 : rédaction du paragraphe À compter de 2025 et jusqu'en 2027, intégration de ce nouveau paragraphe dans chaque convention.</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b>
			<p>Nombre de conventions intégrant ce paragraphe</p>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>		<b>Financement</b>
	<p>Paragraphe type Tableau de suivi de l'intégration du paragraphe dans les conventions de la Direction de l'environnement.</p>		<p>Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la Direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6000 €</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : gestionnaires des services de la Direction de l'environnement, DAJCP</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Ensemble de services de direction, en lien avec les correspondant-es égalité femmes-hommes de la Direction de l'environnement</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Prévoir à terme une harmonisation à l'échelle de la Région, en lien avec la DAJCP.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Développer la culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la direction de l'environnement

### Enjeux / Objectifs

Afin d'intégrer la question du genre dans la définition des politiques régionales environnement et d'éviter la mise en œuvre de mesures inégalitaires dans les dispositifs et au sein des domaines d'intervention de cette compétence, l'ensemble des agentes et agents de la direction de l'environnement doit être mieux averti des questions d'égalité femme-homme.

Plusieurs dispositions peuvent être prises pour générer de nouveaux réflexes dans la vie et l'activité de la direction.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Pour déployer la culture de l'égalité femme-homme dans l'organisation, les habitus et process de la direction, plusieurs modalités pourront être mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrire des temps dédiés dans les réunions régulières et traditionnelles de la direction, et notamment en CODIR ;</li> <li>• Proposer une sensibilisation collective aux agent-es de la direction ;</li> <li>• Initier une formation spécifique aux encadrant-es ;</li> <li>• Réaliser un point d'étape régulier sur le plan d'actions Egalité femme-homme de la direction ;</li> <li>• Diffuser des informations, des ressources relatives à l'actualité Genre/Environnement ;</li> <li>• Proposer une représentation des correspondant-es ou un point d'entrée Égalité femme-homme dans chaque service de la direction.</li> </ul> <p>Cette action sera coanimée par les correspondant-es Égalité femme-homme de la Direction.</p> <p>Toutes ces modalités de déploiement d'actions d'information et de sensibilisation, à échéances régulières, participeront à</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Un sujet égalité femmes-hommes par an traité en réunion de direction (à minima point d'étape sur le plan d'action) ;</p> <p>Un point trimestriel à minima sur le sujet égalité femmes-hommes en CODIR Direction de l'environnement, intégrant le suivi du plan d'action égalité DE ;</p> <p>Une formation de sensibilisation collective proposée à l'ensemble de la Direction de l'environnement (65 agent.es) d'ici fin 2025 ou 2026 ;</p> <p>Une formation spécifique pour les encadrant-es (agent.es) d'ici fin 2025 ou 2026.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de points égalité femmes-hommes en réunion de direction par an            Nombre de points égalité femmes-hommes en CODIR DE par an            Nombre de formations de sensibilisation collective proposées à l'ensemble de la Direction de l'environnement et nombre d'agent-es de la direction l'ayant suivie</p>

	diffuser une culture de l'égalité femme-homme partagée et à accroître la mobilisation de la Direction de l'environnement.		Nombre de formations spécifiques suivies par les encadrant.es et nombres d'agent-es encadrant-es l'ayant suivie
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableau de bord de suivi de la mise en œuvre de chacune de ces modalités internes		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la Direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6000 €
	<b>Partenaires</b> Internes : service de la formation DRH, mission Égalité des droits entre les femmes et les hommes ; Externe : partenaires égalité.		<b>Pilotage technique</b> Tous les services, en lien avec les encadrant-es et les correspondant-es égalité femmes-hommes de la Direction de l'environnement (DE)
	<b>Points de vigilance</b> Sans formation de sensibilisation interne sur le sujet de l'égalité femme-homme à ce jour, notamment à destination de l'encadrement, l'organisation de journées de sensibilisation et de formation par les directions elles-mêmes doit veiller à diffuser une culture commune, en prise avec les objectifs de la collectivité.		<b>Pilotage politique</b> Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité. Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Sensibiliser les agents et agentes aux liens entre Genre et Climat

### Enjeux / Objectifs

De plus en plus d'études et de publications démontrent que le changement climatique et la perte de la biodiversité impactent les femmes en premier lieu à travers le monde. Ce constat s'explique par le fait que les femmes sont majoritaires touchées par la pauvreté et sont donc en première ligne face aux aléas climatiques et leurs conséquences. Pourtant, les femmes sont aussi des actrices majeures de la lutte contre le réchauffement climatique et la transition écologique. Afin de sensibiliser sur cette réalité et en vue d'intégrer la question du genre dans la définition des politiques régionales à la croisée des questions environnementales et sociales, il est proposé de mettre en œuvre plusieurs actions de sensibilisation à l'interne.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Il est proposé une série d'actions d'informations et de sensibilisation, à échéances régulières, afin d'informer et de sensibiliser à l'interne sur le lien encore peu connu entre genre et climat.		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> 2025 - 2026 : Un article dédié dans la rubrique Transitions écologiques et climatiques de Kelenn (2025) Une conférence à l'interne (mars 2025 ou mars 2026) Un webinaire en direct puis mis à disposition sur Deskel (2026)
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre d'agent-es ayant suivi la conférence femme-homme Nombre d'agent-es ayant suivi le webinaire femme-homme
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Recensement des expertises publiées, d'interventions potentielles, de contacts existants Indicateurs de suivi et de mesure à intégrer dans un tableau de bord de toutes les actions prises (8 actions au total)		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Potentiel recours à un stage interne à la Direction de l'environnement pour mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées par la direction : coût total du stage 6000 €

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : mission Égalité des droits entre les femmes et les hommes, service de la formation DRH</p> <p>Externe : partenaires engagé-es sur la thématique.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Correspondant-es égalité femmes-hommes de la direction de l'environnement</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Delphine ALEXANDRE, Vice-présidente à la santé, l'eau et la biodiversité</p> <p>Michaël QUERNEZ, Vice-président au climat et aux mobilités</p>



Calendrier	2025	2026
------------	------	------



Bretagne

## Recenser les données sexuées existantes des usages de chaque mode de transport et les étoffer si nécessaire

### Enjeux / Objectifs

Des inégalités dans les pratiques de mobilité sont observées au niveau national : par exemple, 20% des cyclistes seulement sont des femmes. Elles 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. Cette action vise à faire le point sur la connaissance déjà disponible dans notre région sur d'éventuelles différenciations, voire des inégalités de genre d'usages de modes de transport, à contribuer à consolider l'existant puis de le partager en analysant davantage les constats avec les professionnels du milieu. Cette action pourrait dans un second temps se déployer pour coélaborer avec les opérateurs concernés les données supplémentaires qu'il serait nécessaire de construire pour mieux objectiver des inégalités pressenties mais non corroborées par des chiffres bretons. Il s'agit de se doter des informations nécessaires pour envisager la mise en oeuvre d'actions correctrices si nécessaire.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>Trois étapes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Recenser les données existantes à l'échelle locale sur les pratiques de mobilité auprès des partenaires des différents services : EPCI mandants et délégataires exploitants des transports collectifs, vélocistes, opérateurs de covoiturage, auto-écoles... Les commenter, les partager avec ces mêmes pourvoyeurs de données dans un objectif de sensibilisation, les analyser avec une expertise Egalité femme-homme ;</li> <li>• 2. Etablir une liste de données complémentaires indispensables à l'égalité d'accès à toutes les mobilités pour les femmes comme pour les hommes et à son suivi ; Identifier les pourvoyeurs de données et les associer à cette recherche (Contacter les partenaires concernés, recenser avec eux les données sexuées accessibles...) ;</li> <li>• 3. Programmer un calendrier d'enquêtes complémentaires et prévoir le recrutement d'un prestataire.</li> </ul>	<p>Sur la base des indicateurs sélectionnés (en 2025) et d'un état des lieux, définir des objectifs réalistes pour 2027</p>	
			<b>Indicateurs de suivi</b>
			<p>A définir en 2025 Nombre de jeux de données recensés</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Calendrier de la démarche ; Support de sensibilisation à destination des partenaires ; Indicateurs, tableaux de bord de suivi des données.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : initialement 10k€ en création graphique pour lancer la démarche ou mobilisation de la direction de la communication A terme, 70k€ pour recruter une AMO pour accompagner le bon déroulement de l'action et lancer 3 marchés d'enquêtes pour chaque mode : transport collectif, covoiturage, vélo.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Direction des transports et des mobilités, DIRCOM Externes : EPCI, SNCF, Transporteurs, opérateurs de mobilités, Fédération des usagers de la bicyclette, associations d'usagers...</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service mobilités et digital (SMODI) en lien avec le Service infrastructures, mobiles et aménagement (SIMA), la Direction déléguée des opérations transports terrestres (DDOTT) et le Pôle concertation, animation, usagers (POLCAU).</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Un travail de sensibilisation sera nécessaire pour convaincre les partenaires du bien-fondé de la démarche et gagner leur adhésion au projet. Il faudra mener un premier diagnostic avec l'ensemble des parties prenantes pour mesurer la charge de travail et les éventuels coûts d'étude. Les modalités de commande publique optimale pour la réalisation de l'enquête devront être définies : un marché alloti ou plusieurs marchés étalés dans le temps si différents calendriers de travail sont définis pour chaque mode, notamment dans la perspective de la construction de l'observatoire breton des mobilités qui sera porté par le syndicat Bretagne Mobilités dont le calendrier n'est pas connu.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités</p>



Calendrier	2025	2026	2027		Bretagne
------------	------	------	------	---	----------

## Coordonner la conduite d'enquêtes sur les infrastructures sanitaires adaptées à toutes et tous le long des lignes de transport routier bretonnes et accompagner la production d'un plan de développement

### Enjeux / Objectifs

Côté mixité du métier de conducteur-conductrice, la part des femmes dans le transport scolaire en Bretagne était de 30% en 2023. Ce chiffre, bien que nettement supérieur au 4% de représentation dans le transport des marchandises, interpelle la Région. Cette dernière souhaite contribuer à améliorer ce taux de façon significative. Dans un premier temps, elle préconise ainsi de contribuer à lever les freins déjà identifiés au recrutement de femmes sur les postes de conductrices : en effet, au-delà des préjugés, des obstacles liés aux conditions de travail constituent des freins à leur embauche. L'absence de toilettes adaptées sur les parcours de conduite en est un. Cette action vise d'une part, à accompagner une démarche en cours, déjà initiée par la FNTV pour établir un diagnostic régional de la présence ou non d'infrastructures sanitaires le long des trajets empruntés par le transport routier breton et d'autre part, à coélaborer des réponses concrètes au sein d'un plan d'actions coordonnées pour remédier le cas échéant au défaut d'équipements constatés.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prendre appui sur les retours de terrain réalisés par la FNTV pour bénéficier d'un 1<sup>er</sup> diagnostic et convenir d'un partenariat avec la FNTV pour suivre les actions entreprises ;</li> <li>Identifier les manques et besoins éventuels pour le cas échéant, accompagner le montage d'un dossier pour une demande de subventionnement ;</li> <li>Mobiliser le carnet d'adresses et le pouvoir prescripteur de la Région pour diffuser les enquêtes auprès des transporteurs</li> <li>Accompagner la mise en place d'un plan d'actions pour encourager l'installation de toilettes publiques.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> 3 lignes enquêtées en 2025  40% des lignes en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de lignes enquêtées Indicateurs de la qualité moyenne de l'équipement des lignes enquêtées à définir lors de l'élaboration du protocole et de son tableau de bord Nombre de réunions tenues
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Etablissement d'un calendrier de réunions Rédaction et validation du protocole d'enquête et mise en place d'un tableau de bord de suivi des lignes de transport enquêtées.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : régie Illevia, Direction déléguée des opérations transports terrestres Externe : FNTV, transporteurs, EPCI, voire communes</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction déléguée des opérations transports terrestres (DDOTT)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La Région n'est pas exécutante de l'action.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Documenter les réalités des violences sexistes et sexuelles dans les transports en Bretagne

### Enjeux / Objectifs

La lutte contre les violences sexistes 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 première 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. Cette action vise à documenter la réalité des VSS en Bretagne et mesurer la bonne connaissance des dispositifs existants.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  Cinq étapes sont programmées : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer, partager et adresser des questionnaires pour recueillir des informations relatives au signalement des violences sexistes et sexuelles dans les transports avec :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ La SNCF pour les TER ;</li> <li>➢ Les médiatrices, médiateurs pour le transport scolaire ;</li> <li>➢ Les transporteurs et m-ticket pour le car ;</li> <li>➢ OuestGo et les opérateurs implantés pour le covoiturage.</li> </ul> </li> <li>• Analyser les résultats et communiquer ;</li> <li>• Adapter les conditions générales d'utilisation des services au besoin ;</li> <li>• Rédiger une charte ad hoc (benchmark avec d'autres Régions)</li> <li>• Diffuser et faire connaître la Charte.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
			<b>Indicateurs de suivi</b>  Nombre de réponses de questionnaires renseignés femme-homme à l'enquête Nombre de signalements par mode de transport

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Grilles d'enquête pour chaque mode de transport Etablir des mailings de diffusion Plaquette/support de communication</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DIRCOM, le réseau des Corres' Externes : FNTV, transporteurs, SNCF, opérateurs de covoiturage, expertise Egalité femmes-hommes, Commission égalité femmes-hommes de Régions de France.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Pôle concertation, animation, usagers (POLCAU)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Adapter le format de l'enquête pour chaque mode tout en harmonisant le format de restitution. Se donner les moyens d'une analyse et d'une restitution par département.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Diffuser le violentomètre et étudier les usages des outils d’alerte et/ou de signalement du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles existants (bornes d’appel, numéros de téléphone, sites internet, etc...)

### Enjeux / Objectifs

La Région est engagée en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et entend associer tous ses partenaires à leur prévention. Or le domaine des transports est un sujet particulièrement sensible puisque 100% des femmes de plus de 15 ans ont déjà vécu une situation de VSS dans les transports. Au niveau national, c’est à l’occasion de la première 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. Tout en répondant à un engagement fort de la collectivité, cette action vise à renforcer le premier axe de ce guide : sensibiliser les publics aux dispositifs d’alerte et de signalement existants tout en organisant la centralisation des données sur leur usage.

	<b>Description de l’action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuer et diffuser largement le violentomètre ;</li> <li>• Recenser et dresser un état des lieux de l’usage des dispositifs d’alerte et/ou de signalement existants (centrale BreizhGo, numéros d’appel dans les départements, applications...).</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de partenaires qui distribuent le violentomètre Nombre de signalements sur les différents outils
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Tableaux de bord de suivi des dispositifs Calendrier d’envois des messages aux différentes cibles		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b> Interne : Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes Externes : FNTV, transporteurs, SNCF, EPCI, associations.		<b>Pilotage technique</b> Pôle concertation, animation, usagers (POLCAU)



### Points de vigilance

Profiter des envois groupés à destination des différentes structures en associant les actions 6, 8 et 9.



### Pilotage politique

Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Sensibiliser la médiation du transport scolaire à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles

### Enjeux / Objectifs

La lutte contre les violences sexistes 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 première 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. Cette action vise à renforcer le premier axe auprès des publics scolaires en allant plus loin que l'inscription du numéro d'urgence sur les cartes. Sensibiliser et former les médiatrices et médiateurs du transport scolaire permet à la fois de réduire l'exposition aux préjugés sexistes lors des animations mais également de prévenir les situations de violences grâce à la présence d'adultes vigilant·es auprès des enfants.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser un benchmark des organismes à même de dispenser une telle formation aux médiatrices et médiateurs du transport scolaire ;</li> <li>Sélectionner un prestataire ;</li> <li>Organiser le calendrier des formations des agent·es par département en lien avec les antennes entre 2026 et 2028.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> 20% d'agent·es formé·es en 2025  85% en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de temps de formation organisés Nombre d'agent·es sensibilisé·es femmes-hommes
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> Marché à passer, supports de formation (dont dématérialisés)		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : A articuler avec le catalogue des formations proposées aux agent·es de la collectivité.
	<b>Partenaires</b> Interne : DITMO (antennes), mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, DRH Externe : prestataire à sélectionner		<b>Pilotage technique</b> Pôle concertation, animation, usagers (POLCAU), Direction déléguée des opérations transports terrestres (DDOTT)



### Points de vigilance

Organiser le calendrier des formations dans un timing approprié pour les équipes (vigilance aux temps forts annuels et aux renouvellements de délégation de service public)



### Pilotage politique

Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Rédiger une charte bretonne de prévention des violences sexistes et sexuelles à bord des transports collectifs

### Enjeux / Objectifs

La lutte contre les violences sexistes 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 première 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. Cette action vise à outiller les opérateurs pour répondre au deuxième axe. Forte de deux années de diffusion du violentomètre et d'enquêtes, la Région sera en mesure de réunir les acteurs de la mobilité pour fixer un cadre d'exigences en matière de lutte contre les VSS sous la forme d'une charte co-écrite et signée par tous les acteurs de la mobilité.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser un benchmarking des outils similaires, proposés par d'autres structures en Bretagne ;</li> <li>• Rédiger et coordonner la relecture, la validation et l'adoption d'une charte bretonne des comportements respectueux et de prévention des violences sexistes et sexuelles à bord des transports collectifs avec les acteurs concernés ;</li> <li>• Organiser les temps de concertation / travail / validation ;</li> <li>• Diffuser et faire connaître la charte, notamment en la partageant aux abonné-es et en l'affichant à bord du réseau.</li> </ul>		<b>Indicateurs de suivi</b>
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>		<b>Financement</b>
Charte, supports de communication, lettre de commande pour un marché le cas échéant		Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : 25k€ pour supports de communication et mobilisation d'un prestataire	

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, le réseau des Corres' Externes : FNTV, transporteurs, SNCF, opérateurs de covoiturage, EPCI, associations</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Pôle concertation, animation, usagers (POLCAU)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Veiller à intégrer tous les modes de transport et à donner un caractère prescriptif à la charte (au moins en partie).</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Michaël QUERNEZ, Vice-président en charge du climat et des mobilités.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

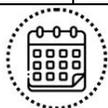
## Sensibiliser les partenaires régionaux du nautisme, du tourisme et du patrimoine à une approche intégrée de l'égalité femme-homme dans leurs actions et gouvernances

### Enjeux / Objectifs

- Améliorer la prise de conscience des inégalités sexuées dans les actions d'une association partenaire ;
- Améliorer l'intégration de l'égalité femme-homme dans les conventions avec 2 associations partenaires de la filière nautique bretonne : *Nautisme en Bretagne* (NEB) et *Association des Ports de Plaisance de Bretagne* (APPB) et avec 5 associations partenaires de la politique touristique bretonne : *Sensation Bretagne* (SB), *Union Nationale des Associations de Tourisme - Bretagne* (UNAT BRETAGNE), *Tourisme Bretagne* (TB), *Offices de Tourisme de Bretagne* (OTB) et *Association des îles du Ponant* (AIP).

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser des témoignages sur l'égalité femme-homme dès que les événements organisés par la Mission Nautisme ou le service tourisme le permettent ;</li> <li>2. Intégrer, lors des renouvellements des partenariats, dans les conventions avec 7 associations partenaires un paragraphe sur la prise en compte de l'égalité femme-homme dans leurs actions et sur la parité dans leurs CA ;</li> <li>3. Diffuser des outils conçus ou soutenus par la Région Bretagne sur l'égalité femme-homme : études, violentomètre, guide d'une communication sans stéréotypes de sexe (choix des visuels, images, couleurs, expressions...) ;</li> <li>4. Inviter les représentant·es des 7 associations partenaires à faire partie du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG).</li> </ol>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>1) 1 évènement annuel (<i>Nautik Deiz</i>) et 1 évènement bisannuel <i>Rencontre du Tourisme de Bretagne</i> sont concernés. Objectif : avoir minimum 1 témoignage sur l'égalité femme-homme dans les évènements en 2028.</p> <p>2), 3) et 4) 7 associations (mentionnées ci-contre) sont concernées en 2025. Objectif 2) : avoir 7 conventions qui intègrent la notion d'approche intégrée de l'égalité femme-homme, passer de moins de 30% de femmes dans le CA en 2025 à plus de 40% en 2028 ;</p> <p>Objectif 3) : passer de 1 outil (violentomètre) en 2025 à 3 outils diffusés à chacune des 7 associations en 2028 ;</p> <p>Objectif 4) : passer de 0 associations membres du CpeG en 2025 à 2 associations membres en 2028.</p>

	<p>Accompagner les actions 2), 3), 4) par un courrier expliquant la politique régionale en matière d'égalité, qui doit s'appliquer de manière transversale.</p>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>1) Nombre de témoignages en lien avec l'égalité femme-homme dans les événements <i>Nautik Deiz</i> ou <i>Rencontre du Tourisme de Bretagne</i>  2) 7 conventions et 7 CA observés  3) 3 outils diffusés par association partenaire.  4) 7 invitations envoyées</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Le tableau de bord annuel ou pluriannuels pour voir comment les signataires de ces conventions vont décliner cette attente régionale (point 2 plus haut). Un mail qui explicite en amont la démarche sera envoyé en décembre 2024 aux 7 associations partenaires.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /  Ressources à prévoir : temps RH des gestionnaires du service tourisme, en charge de la rédaction des conventions avec les associations partenaires.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, le réseau des corres', les gestionnaires du service tourisme.</p> <p>Externes : les représentant-es techniques et politiques des 7 associations mentionnées ci-dessus.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction du tourisme et du patrimoine (DTP) pour la Mission Nautisme et le service du tourisme (ST) (pour la politique tourisme)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Eviter des actions dispersées autour de l'égalité femme-homme et garder le fil conducteur d'une approche intégrée : pratiques (nautiques ou touristiques), formations, emplois.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente au tourisme, nautisme, patrimoine et canaux</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Objectiver les freins dans l'accès des femmes aux pratiques, formations et emplois du Nautisme en Bretagne

### Enjeux / Objectifs

La feuille de route nautisme votée par la Région Bretagne en décembre 2023 indique que celle-ci soutiendra les projets visant un meilleur accès des femmes aux pratiques, formations et emplois nautiques. Or, force est de constater que pour le volet « pratiques nautiques » aucune étude n'objective la situation, les freins d'accès ne sont pas ou peu connus donc les projets de développement des offres sont difficiles à évaluer au regard de ce critère.

Par ailleurs, faisant le constat que la pratique sportive des filles et femmes est intimement liée à la présence des femmes dans l'encadrement, donc dans les formations, l'objectivation doit porter sur ce triptyque : pratique-formation-emploi.

Cette action est articulée avec pour partie des objectifs mentionnés au titre d'une action prise également par la politique sportive.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<p>Une méta étude sur les freins à la pratique nautique du public féminin, suivie de plusieurs actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De communication et dissémination des conclusions, par le biais de guide papier ou de conférences. Le guide reprendra identifiera clairement de bonnes pratiques devant permettre d'améliorer l'expérience des femmes au cours de leur pratique nautique et d'accroître le nombre de pratiquantes en Bretagne. Les conférences seront l'occasion d'y inviter les collectivités bretonnes du réseau <i>Collectiv'Egalité</i> mais seront destinées prioritairement aux prestataires nautiques pouvant améliorer leurs infrastructures, supports nautiques et méthodes d'enseignement ;</li> <li>• D'expérimentation : il s'agira ici de mobiliser quelques prestataires nautiques qui peuvent mettre en pratique les recommandations de la méta-étude en termes d'offre nautique, d'infrastructures ou supports nautiques adaptés,</li> </ul>		<b>Indicateurs de suivi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de recommandations produites</li> <li>Nombre d'exemplaires du guide diffusés</li> <li>Nombre de conférences réalisées</li> <li>Nombre d'actions expérimentales réalisées</li> </ul>

	de dispense des formations ou aménagement des emplois proposés dans la structure nautique.		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de communication (en 2026) : guide de bonnes pratiques destiné aux professionnels nautiques bretons. Il sera tiré à 600 exemplaires ;</li> <li>• Conférences pour valoriser le guide (en 2026) et ses résultats et sensibiliser les professionnels au-delà de l'envoi. Il est prévu d'organiser une conférence dans chaque département au cours de l'année 2026 ;</li> <li>• Actions expérimentales dans les centres nautiques (en 2027 et 2028) : <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Actions à destination des publics de jeunes (par ex. challenges sportifs, sensibilisation leadership féminin) ;</li> <li>→ Actions auprès des professionnels des structures nautiques (par ex. modules de formulation contre les VSS, sensibilisation <i>leadership féminin</i>).</li> </ul> </li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /  Ressources à prévoir : Méta -étude : politique tourisme (Mission Nautisme), autofinancement de l'association <i>Fifty Fifty</i>.  Phases de communication, dissémination et expérimentation : politique sportive, Prog 401 égalité femme-homme et tourisme, autofinancement <i>l'association Fifty Fifty et Nautisme en Bretagne</i>.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Service des sports, Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, DIMER  Externes : les prestataires nautiques, collectivités bretonnes du réseau <i>Collectiv'Egalité</i>, des associations Egalité femme-homme, des associations de lutte contre les VSS qui interviennent dans les activités sportives.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Méta-étude : Mission Nautisme  Phases de communication, dissémination et expérimentation : SPORT et Mission Nautisme</p>

	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La détermination des deux structures associatives (<i>Fifty Fifty</i> et <i>Nautisme en Bretagne</i>) à conduire l'étude au bout ;  L'identification de bonnes pratiques et leur appropriation par les prestataires nautiques ;  La mixité choisie comme la non-mixité choisie peuvent être des conclusions de la méta étude ; ces deux options sont sujettes à débat et parfois polémiques.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente au tourisme, nautisme, patrimoine et canaux</p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p>
---	---	---	---



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Valoriser les professionnelles

### dans les évènements organisés par la direction du Tourisme et du Patrimoine

#### Enjeux / Objectifs

Il n'existe pas de données genrées à l'échelle de la Bretagne concernant la part des femmes travaillant dans les secteurs du tourisme, du nautisme ou du patrimoine. Si à l'échelle mondiale les femmes représentent 54% de la main d'œuvre, force est de constater qu'à l'échelle régionale, lors des évènements organisés en région, elles sont minoritaires dans les prises de parole en tant que professionnelles du secteur.

Il y a donc un enjeu de rendre visibles les femmes qui travaillent dans ces trois secteurs complémentaires et interdépendants par le biais des évènements organisés par la Région.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Valoriser une plus grande mixité voire la parité dans le choix des intervenant-es pour les colloques, tables rondes et journées thématiques organisés par les services de la Direction : Rencontres du tourisme de Bretagne, Journées Européennes du Patrimoine, Rencontres régionales du patrimoine, Nautik Deiz.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Atteindre la parité femmes/hommes à horizon 2028 dans les évènements organisés par la DTP : <i>Rencontres du tourisme de Bretagne, Journées Européennes du Patrimoine, Rencontres régionales du patrimoine, Nautik Deiz</i></p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères à partager en interne lorsque l'organisation ne fait pas appel à une AMO ;</li> <li>• Critères à intégrer dans les cahiers des charges lorsque l'évènement est organisé avec l'aide d'une AMO.</li> </ul>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Ratio femmes/hommes prenant la parole par rapport aux éditions précédentes.</p>
			<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Temps RH des agent-es. L'intervention de certaines personnes aux évènements est payante.</p>

			Ressources intéressantes à mobiliser : le site internet
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, le réseau des corres', DIRCOM ;</p> <p>Externes : Partenaires des différents services de la Direction ayant des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens avec la Région.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service du tourisme (ST) - Direction du Tourisme et du Patrimoine</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Anticiper le temps nécessaire à l'obtention de la participation des femmes aux différents événements, car en fonction des sujets, elles peuvent être moins nombreuses donc plus difficiles à mobiliser sur les événements.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente au tourisme, nautisme, patrimoine et canaux</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Accompagner les agentes et agents du Tourisme et du Patrimoine dans l'approche intégrée de l'égalité femmes·hommes

### Enjeux / Objectifs

- Renforcer la prise de conscience des agent·es sur les inégalités sexuées les politiques publiques du tourisme, du nautisme et du patrimoine ;
- Améliorer l'intégration de l'égalité femme·homme dans les dispositifs d'aide de la DTP ;
- Pour le service tourisme, expérimenter des actions de sensibilisation/formation à la prise en compte de l'égalité femme·homme dans les projets touristiques, à destination des développeurs et élu·es, en lien avec le plan de développement des compétences (projet 2026).

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration du sujet à l'ordre du jour d'une réunion interne à la DTP mobilisant l'intégralité des agents de la Direction et création d'un tableau de bord sur l'intégration de l'égalité femme·homme dans les dispositifs d'aide de la DTP ;</li> <li>• Création/diffusion d'un support pédagogique permettant d'objectiver la donnée et démontrant les inégalités qui perdurent aujourd'hui et proposer des solutions à court, moyen terme pour infléchir cette tendance ;</li> <li>• Intégration du sujet égalité FEMME·HOMME dans le futur plan de développement des compétences à destination des acteurs du tourisme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation interne à la DTP d'ici fin 2025 avec 80% des agent·es sensibilisé·es ;</li> <li>• Pour le service tourisme, ouverture aux développeurs touristiques et élu·es en 2026 avec l'objectif d'atteindre 50% des <i>Destinations Touristiques</i> mobilisées fin 2028.</li> </ul>	
			<b>Indicateurs de suivi</b>
			<p>Nombre de dispositifs d'aide observés Réalisation du support pédagogique et quantité diffusée Nombre d'agents mobilisés lors de la réunion interne DTP (femme·homme) Qualité des destinataires / cibles destinataires du support pédagogique (décideurs, élu·es, technicien·nes, etc.) ; Nombre de module intégrant le sujet et nombre de participants (femme·homme)</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un tableau de bord permettant de recenser/ suivre la données sur l'égalité femmes/hommes dans au moins 1 dispositif d'aide par service de la DTP (donc 3 dispositifs concernés) ;</li> <li>• Réalisation d'un outil de communication pour objectiver la donnée et démontrer les inégalités qui perdurent aujourd'hui et proposer des solutions à court, moyen terme pour infléchir cette tendance ;</li> <li>• Intégration du sujet dans les modules de formation à destination des acteurs du tourisme.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir :          Temps RH des agent·es          Élaboration du plan de développement des compétences à destination des acteurs du tourisme en Bretagne (assistance à maîtrise d'ouvrage) : quote part de 40 000 € TTC.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : réseau Corres', mission égalité des droits entre les femmes et les hommes ;</p> <p>Externes : associations spécialisées dans la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service du tourisme (ST) - Direction du Tourisme et du Patrimoine</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Réussir à sensibiliser l'ensemble des cibles visées, et pas seulement celles et ceux déjà sensibilisé·es sur le sujet.</p> <p>Eviter d'être dans une démarche trop descendante et amener des outils concrets et pratiques pour permettre une réelle appropriation par tous et toutes, les personnes déjà sensibilisées comme les autres.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente au tourisme, nautisme, patrimoine et canaux</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Conscientiser la place des femmes dans la transmission de l'histoire

### Enjeux / Objectifs

Si le terme « patrimoine » désigne les biens hérités du père, le terme « matrimoine » quant à lui désigne les biens hérités de la mère. La mise en lumière de la thématique du « Matrimoine » vise à valoriser des figures féminines de l'histoire régionale, des personnalités inspirantes, créatrices ou pionnières, ou femmes plus anonymes et souvent laborieuses. L'objectif est de pouvoir, par des actions en direction des publics, donner à lire le rôle des femmes dans la construction de notre histoire et de nos patrimoines.

Donner à lire leur héritage, c'est contribuer à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Dans les actions conduites par l'Inventaire du patrimoine en direction des publics, mettre en avant la thématique du « Matrimoine » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les publications du portail <a href="http://patrimoine.bretagne.bzh">patrimoine.bretagne.bzh</a> ;</li> <li>• Grâce à l'orientation « Matrimoine » dans la sélection régionale des « 50 coups de cœur » dans le cadre des <i>Journées Européennes du Patrimoine</i></li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 à 2 articles ou brèves dédiés par semestre (rythme global d'un article par mois)</li> <li>• 1 page dédiée au matrimoine dans le supplément Ouest-France</li> <li>• 1 page dédiée à la valorisation de femmes engagées dans le supplément Ouest-France</li> <li>• 1/5<sup>ème</sup> de la sélection des 50 coups de cœur sur l'orientation « matrimoine »</li> </ul>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'articles ou brèves dédiés à des femmes inspirantes            Nombre d'articles ou brèves citant des femmes            Nombre de pages dédiées au matrimoine ou à la valorisation de femmes engagées dans le supplément Ouest-France            Nombre de reprise dans la presse            Nombre de coups de cœur annuels sur la thématique « matrimoine »</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de bord et calendrier de publications des articles et des brèves sur le portail <a href="http://patrimoine.bretagne.bzh">patrimoine.bretagne.bzh</a> ;</li> <li>• Supports papier, notamment supplément Ouest-France dans le cadre de la programmation régionale des Journées Européennes du Patrimoine en mettant en lumière l'orientation « matrimoine » dans les coups de cœur sélectionnés.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : Temps RH des agent·es du pôle partenariats et publics (POPARP)</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Pistes de collaboration à construire avec le PVAI, Direction de la communication ;</p> <p>Externes : Partenariats à construire avec des organisations expertes. Partenaires de l'Inventaire du patrimoine (« coups de cœur », associations patrimoniales, collectivités territoriales).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service inventaire du patrimoine culturel (SINVPA) - Direction du Tourisme et du Patrimoine</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer de la connaissance sur la place des femmes dans la transmission de l'histoire dans les dossiers d'inventaire également, pour ne pas avoir d'approche déconnectée de la connaissance produite ;</li> <li>• Qualité des propositions sélectionnées sur l'orientation « Matrimoine » : mise en lumière explicite de femmes inspirantes.</li> </ul>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente au tourisme, nautisme, patrimoine et canaux</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## 5 - RAYONNEMENT ET VITALITE

## Réduire les écarts entre les licenciées et licenciés au sein des ligues régionales sportives

### Enjeux / Objectifs

Etablir un diagnostic partagé avec les ligues régionales des taux de pratique masculine et féminine dans leurs clubs affiliés pour engager une dynamique de recrudescence de la pratique encadrée des femmes notamment pour :

- Promouvoir une plus grande mixité dans les disciplines fédérales et réduire les écarts entre licenciées et licenciés ;
- Inciter les femmes à faire du sport et des activités physiques.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Se doter d'un outil de connaissance et d'analyse des équilibres à l'œuvre entre pratiques des femmes et des hommes au sein des clubs affiliés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur la base d'un questionnaire de chaque ligue sollicitant l'aide financière de la Région ;</li> </ul> <p>En partager la lecture avec les ligues, pour identifier les priorités et leviers d'action.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>100% des ligues régionales fournissent les données sexuées de leurs licenciés ; Un temps d'échange fin 2025 avec les ligues sur une lecture partagée des chiffres, leur analyse et l'identification des actions correctives à mener.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>% de réponse des ligues régionales à ce comptage licenciées / licenciés ; Taux de participation des ligues aux échanges proposés pour partager l'analyse.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Etablissement d'un tableau de bord du comptage</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : temps RH agent instructeur, temps d'organisation de l'échange avec les ligues (en appui potentiel sur le <i>Conseil pour l'Egalité entre les femmes et les hommes de Bretagne</i>).</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Service Egalité des droits et Jeunesse - DIJECS          Externes : les ligues régionales, des membres du <i>Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes</i> (CpeG).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service du Sport (DIJECS)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, au sport et à la vie associative</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Développer les pratiques nautiques des femmes

### Enjeux / Objectifs

Développer les pratiques nautiques à destination des femmes en Bretagne à travers la recherche de bonnes pratiques et la diffusion d'un guide les référençant et la délivrance d'un parcours de formation permettant de former la future génération d'encadrante(s).  
 Cette action régionale est à articuler avec des objectifs mentionnés dans une action relevant de la mission Nautisme de la DTP.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  L'action comprend 3 briques interdépendantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir de la réalisation d'une méta étude sur les pratiques nautiques des femmes (brique 1) qui permettra d'élaborer et diffuser un guide de bonnes pratiques ;</li> <li>• À travers l'organisation de conférence dédiée au sujet (brique 2), l'objectif est de lancer des expérimentations dans des bases nautiques bretonnes ;</li> <li>• Destinées à créer une communauté de jeunes navigantes bretonnes (brique 3).</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  0 encadrantes formées en 2025 <span style="font-size: 2em; color: yellow;">➔</span> 16 en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b>  Nombre de recommandations produites Nombre de guides édités Nombre de colloques organisés Nombre de participantes Nombre de communication réalisées par les participantes
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>  L'action proposée est intégrée dans un contrat pluriannuel d'orientation et de financement, outil juridique des instances de la gouvernance du sport. La méta étude sera réalisée par l'association <i>Fifty-Fifty</i> . Elle donnera lieu à l'édition d'un guide édité par <i>Nautisme en Bretagne</i> à 600 exemplaires : 400 seront envoyés à partir de la base de données de NEB et 4 conférences (1 par département) permettront d'en diffuser 200. Ces conférences seront aussi utiles pour repérer les bases nautiques prêtes à s'engager dans le parcours de formation des 16 encadrantes.		<b>Financement</b>  Le budget total s'élève à 146 K€, répartis comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brique 1 (méta étude) : 39 K€</li> <li>- Brique 2 (guide et colloques) : 47 K€</li> <li>- Brique 3 (formation) : 60 K€</li> </ul> Fonds déjà mobilisés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brique 1 : Nautisme : 26 K€, Egalité : 6 K€ + valorisation temps agents à hauteur de 14 K€ (DTP pour 4 K€ et Nautisme en Bretagne pour 10 K€)</li> <li>- Brique 2 : sport : 10 K€</li> </ul>

			<p>Ressources à prévoir : d'autres cofinanceurs seront sollicités dans le cadre de la conférence régionale des financeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brique 2 : 23 k€</li> <li>- Brique 3 : 60 K€</li> </ul>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes, DTP</p> <p>Externes : <i>Nautisme en Bretagne</i>, Association <i>Fifty-Fifty</i>, 4 bases nautiques pas encore identifiées à ce jour.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Services égalité des droits et jeunesse (DIJECS), mission nautisme (DTP)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Les briques 2 et 3 dépendent des résultats de la brique 1 (méta étude). Une attention particulière doit donc être apportée à la bonne réalisation de cette brique initiale.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Anne GALLO-KERLEAU, Vice-présidente au tourisme, nautisme, patrimoine et canaux</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Lutter contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels dans le sport

### Enjeux / Objectifs

A la suite des déclarations de Sarah Abitbol en 2020, qui ont marqué le début de la vague *MeToo* dans le Sport, 77 affaires de violences sexuelles, qui ont fait au moins 276 victimes dans 28 disciplines sportives (dont la plupart avaient moins de 15 ans au moment des faits), ont été ouvertes par la cellule dédiée au sein du ministère des Sports. Depuis, l'Etat a renforcé le contrôle d'honorabilité des éducateurs sportifs bénévoles, des arbitres et des exploitants d'établissement d'activités physiques et sportives (EAPS) bénévoles disposant d'une licence sportive, notamment avec la loi du 8 mars 2024 renforçant la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport.

Le mouvement sportif, olympique et fédéral, s'est lui aussi engagé résolument dans cette lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS), en se conformant aux obligations de contrôle d'honorabilité et en mettant en place des dispositifs de prévention (programme de sensibilisation et de formation des dirigeants, système d'alerte) ou à visée curative à travers des partenariats avec des associations comme « Rebond » ou « Colosses aux pieds d'argile ». Malheureusement, force est de constater qu'il reste beaucoup à faire concernant à la fois les encadrants (au 31 décembre 2022, 907 signalements ont conduit à 424 interdictions d'exercer.) mais aussi les bénévoles (en mai 2023, près d'1 million de bénévoles, soit à peine 1/3 des bénévoles investis dans le sport, ont été contrôlés et 130 incapacités ont été notifiées à la suite du contrôle automatisé).

En plus de pouvoir s'appuyer sur *Sport Bretagne*, qui sur ce sujet mène des actions de sensibilisation destinées à prévenir les comportements inappropriés et à protéger les droits de chacun·e, la Région s'engage à contribuer à la prévention à la lutte contre les VHSS dans le sport en Bretagne afin d'y diminuer les cas de VHSS et de proposer aux bretonnes et bretons un monde sportif plus sûr, vertueux et éthique.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire un état des données disponibles en Bretagne dans le domaine des pratiques physiques et sportives, valides et handi, de loisirs et de compétition, parmi les licencié·es et les pratiquant·es libres, les dirigeant·es, les bénévoles ;</li> <li>• Réaliser une étude sur les outils mis en place par les principaux bénéficiaires de la politique sportive régionale dans ce domaine, et en particulier :               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Centre d'entraînement et de formation des clubs phares</li> <li>➢ Voie d'accession à l'élite</li> <li>➢ Organisations de manifestations sportives</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un recueil de données relatives au VSHH dans le domaine du sport en Bretagne ;</li> <li>• 100% des bénéficiaires répondent exhaustivement aux demandes d'informations relatives aux outils mis en place pour lutter contre les VHSS ;</li> <li>• Une cartographie des acteurs agissant dans ce domaine d'ici à la fin 2025 ;</li> <li>• Le violentomètre et la lettre du Président ont été envoyés aux ligues régionales, clubs RSO, clubs labélisés CEFCP et VAE, soit environ 150 exemplaires.</li> </ul>

	<p>➤ Ligues régionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par l'ajout dans les dossiers de demande de financement dématérialisée d'informations relatives aux outils déployés (vérification de l'honorabilité des éducateurs, organisation de sessions de formation, diffusion d'outils à destination des clubs ou licenciés, etc.).</li> <li>• Disposer d'une cartographie des acteurs du sport agissant dans ce domaine et pouvant être mobilisés pour réaliser des sessions de sensibilisation ou formation auprès de nos bénéficiaires.</li> <li>• Assurer une veille.</li> <li>• Adresser le violentomètre et la lettre du Président aux bénéficiaires précités.</li> </ul>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % de réponse des bénéficiaires répondant aux demandes d'information</li> <li>• Réalisation d'un livrable « données » et « cartographie »</li> <li>• % de structures sportives à qui le violentomètre et la lettre du Président ont été envoyés</li> </ul>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Veille documentaire (pour livrable « données » et « cartographie ») ; Adaptation du dossier de demande de subvention ; Etablissement d'un tableau de bord du comptage.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : temps RH, temps de réalisation des livrables « données » et « cartographie » et réalisation de la veille</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Service Egalité des droits et Jeunesse DIJECS ; Externes : les clubs labélisés CEFCP et VAE et les clubs bénéficiant de l'aide RSO, les ligues régionales, la DRAJES/SDJES, le CROS de Bretagne, le CPSF, le GIP Sport Bretagne, le <i>Conseil pour l'Egalité entre les femmes et les hommes en Bretagne</i> (CpeG).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service du Sport</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Objectiver la place des femmes dans les aides octroyées aux compagnies de spectacle vivant

### Enjeux / Objectifs

Mesure 18 de la Feuille de route « De la culture à la permaculture » : « Une méthodologie de comptage sera mise en place 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. »

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurer la répartition entre les hommes et les femmes des aides allouées aux artistes (cinéma et spectacle vivant) par la Région ;</li> <li>Etablir ce bilan chiffré tous les 2 ans, ce qui permettra de suivre l'évolution de cette répartition sur la durée ;</li> </ul> Une 1 <sup>ère</sup> étude a été menée en 2018 ; Une 2 <sup>nd</sup> e en 2023 ; <ul style="list-style-type: none"> <li>En 2025, une 3<sup>ème</sup> étude sera menée</li> <li>Puis en 2027, une 4<sup>ème</sup> étude.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> 3 études en 2025 → 4 études en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b> Les indicateurs sont les items du sommaire de l'étude : Nombre de projets menés par hommes / femmes Total des moyens alloués par la Région aux projets d'h/de f Médiane des montants demandés par les hommes/femmes Médiane des montants alloués aux hommes/femmes
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> En 2023, pour établir l'étude, des questions sur le genre des directions artistiques ont été rajoutées dans les téléservices des aides aux artistes.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : Temps RH en 2023 Ressources à prévoir : même chose en 2025
	<b>Partenaires</b> Interne : DNSI pour la modification des téléservices		<b>Pilotage technique</b> Service de la coordination administrative et du Conseil Culturel (SCACC) - DIJECS
	<b>Points de vigilance</b> Des tableaux de bords spécifiques sur AIDEN sont à construire avec l'aide de la DNSI.		<b>Pilotage politique</b> Béatrice MACE, Vice-présidente à la culture, aux droits culturels, à l'éducation artistique et culturelle.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Concevoir une grille commune inter-collectivités de comptage genré dans la culture

### Enjeux / Objectifs

Dès septembre 2023, un groupe « comptage » de réflexion inter collectivités (DRAC, CD 35, Région, Ville de Rennes) a été lancé et vise à créer une grille commune de questions à destination des acteurs culturels permettant de mesurer la répartition Femmes/Hommes dans les programmations/Equipes permanentes/Bénévoles. Mesure 20 de la feuille de route « De la culture à la permaculture » : « Demander des indicateurs chiffrés à tous les opérateurs culturels afin de tendre vers une parité dans les productions ou programmations de toute nature. »

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  Cette action vise : <ul style="list-style-type: none"> <li>À simplifier les demandes de données aux acteurs culturels en ne démultipliant pas les formats de demandes ;</li> <li>À pouvoir comparer ou compiler les données des différentes collectivités.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  % de dossiers de demandes de subvention remplissant cette grille 70% en 2026 → 90% en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b>  % de remplissage
	<b>Outils à développer, à prévoir</b> La grille commune sera rédigée et validée par le groupe de travail « inter collectivités » au 4eme trimestre 2025 suite à une phase de test et d'amendements auprès d'une dizaine d'acteurs culturels rennais en 2024 ; Elle sera à remplir pour les demandes de subvention 2026.		<b>Financement</b>  Fonds déjà mobilisés : temps de travail RH Ressources à prévoir : /
	<b>Partenaires</b>  Externes : DRAC, CD35, Ville de Rennes, <i>Collectif HF+</i>		<b>Pilotage technique</b>  Service de la coordination administrative et du Conseil Culturel (SCACC)
	<b>Points de vigilance</b>  Être vigilant à bien définir ce que chaque collectivité souhaite obtenir comme données.		<b>Pilotage politique</b>  Béatrice MACE, Vice-présidente à la culture, aux droits culturels, à l'éducation artistique et culturelle.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Sensibiliser les membres du Conseil Régional des Jeunes à l'égalité femmes-hommes

### Enjeux / Objectifs

Poursuivre et renforcer les actions en faveur de l'égalité filles-garçons du CRJ : le *Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes* 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. Face à ce constat, la Région entend, dans le cadre de son lien privilégié avec les 84 futur-es membres du Conseil Régional des Jeunes, leur proposer une sensibilisation sur les enjeux d'égalité femmes-hommes et leur donner les moyens de sensibiliser leurs pairs.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer l'intervention d'un·e expert·e sur la parité à l'occasion des travaux collectif sur le règlement de fonctionnement du CRJ ;</li> <li>Envisager une commission dédiée au sein du CRJ avec une proposition de problématique sur les enjeux d'égalité des droits entre les femmes et les hommes à chaque mandat (cyber harcèlement, toilettes des lycées...).</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p style="text-align: center;">2025  2027</p> <p>84 jeunes, 42 filles et 42 garçons bénéficiaires de l'intervention et débattant sur la parité ;                  21 jeunes membres femme-homme d'une commission dédiée au sein du CRJ aux enjeux d'égalité femme-homme et propose des projets ;                  1 projet concret issu de la Commission Egalité et diffusé dans les lycées bretons (140 000 jeunes lycéen·nes bénéficiaires).</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b> <p>Nombre d'interventions d'expert·es et de personnes ressources au cours du mandat du CRJ                  Nombre de projets en lien avec l'égalité femmes-hommes                  Nombre de jeunes femme-homme investi-es dans la commission dédiée                  Nombre de jeunes lycéen·nes bénéficiaires des outils créés</p>

	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Inscription, dans la charte de fonctionnement du CRJ, de la parité comme l'un des socles fondateurs de l'instance Partage des outils existants dont les outils réalisés par les différents mandats du CRJ : expérimentation du jeu ludo pédagogique « <i>sexpérience</i> » et présentation de l'exposition « <i>la norme c'est toi</i> » à l'occasion du week-end d'intégration.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : Programme 401 : enveloppe de fonctionnement du CRJ Sur la base d'une commission de travail dédiée : 37 500 € / an (1/4 du budget annuel du CRJ)</p> <p>Ressources à mobiliser : /</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : ressources internes à la Région sur l'égalité femme-homme (égalithèque, guide ressource Karta...)</p> <p>Externes : S'appuyer sur le réseau des CRJ, de l'Anacej, des associations, des chercheur·euses...</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Egalité des droits et Jeunesse - DIJECS</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La thématique des commissions, le choix des projets et la forme des livrables restent à la discrétion des jeunes membres du CRJ. La Région proposera une commission sur les enjeux d'égalité des droits femme-homme et les sensibilisera aux enjeux de cette commission en faisant connaître les productions antérieures. Il sera de la responsabilité des jeunes de s'en saisir ou non.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Gaby CADIOU, Conseillère régionale déléguée à la jeunesse</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Accompagner les Structures *Information Jeunesse* à mieux connaître et analyser leurs actions au prisme du genre

### Enjeux / Objectifs

Les statistiques produites par le réseau Information Jeunesse montrent 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.

Face à ce constat, il s'agit pour la Région, au titre de sa délégation de compétence sur l'information jeunesse lui conférant la responsabilité de labelliser ou relabelliser la soixantaine de structures IJ en Bretagne, d'accompagner les structures du réseau pour améliorer leur connaissance des inégalités de genre et faire évoluer leurs pratiques, par la production et l'analyse de données sexuées.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requérir, à l'occasion des démarches de labellisation / re-labellisation des SIJ, les données sexuées dans le diagnostic jeunesse du territoire ainsi que les données sexuées issues des interventions du services (dans le cadre d'une re-labellisation), en zoomant notamment sur les thématiques « orientation » et « engagement » ;</li> <li>Recourir à une expertise extérieure pour aider à l'analyse et proposer une grille de lecture afin d'objectiver les potentielles situations d'inégalité, repérer les biais et si besoin proposer des correctifs.</li> </ul>		<p style="text-align: center;">2025            2027</p> <p>15 fiches de données sexuées produites par des SIJ / an ; De premières recommandations proposées par les professionnel·les et/ou par la ressource externe ; 1 grille de lecture facilitant l'analyse par les SIJ des données sexuées recueillies.</p> <p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de fiches de données sexuées produites par des SIJ / an ; Nombre de recommandations proposées par les SIJ concernées dans les bilans à mi-parcours ; Systématisation de la production et de l'analyse de données sexuées dans le réseau IJ.</p>

	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Création d'un outil de diagnostic jeunesse au prisme du genre pour les SIJ ; Création d'un outil de recueil des données sexuées issues des interventions des SIJ (proposer la fiche pratique n°3 du REFEMME·HOMME pour adaptation à leur propre réalité) ;</p> <p>Proposer une grille de lecture pour analyser les données recueillies.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : Sur programme 401 : dans le cadre de la délégation de compétences IJ et du soutien au CRIJ pour l'accompagnement des SIJ au process de labellisation ;</p> <p>Ressources à prévoir : A évaluer en lien avec le CRIJ. Une enveloppe maximale de 10 000 € / an à partir de 2026 pour la ressource externe pourrait être mobilisée (sur le programme 401 à budget constant).</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Externes :</p> <p>Centre Régional Info Jeunes Bretagne, Réseau Info Jeunes, chercheur·se / expert·e pour aider à la lecture analytique des premières données et à la construction de l'outil d'analyse, membres du CpeG.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Egalité des droits et jeunesse - DIJECS</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Cette fiche action suppose l'adhésion et l'engagement des structures du réseau Information Jeunesse pour qu'elles se saisissent de l'enjeu et interrogent leurs pratiques, et nécessitera pour la Région le recours à des ressources extérieures compétentes.</p> <p>Veiller à ne pas faire à la place des professionnel·les eux·elles-mêmes.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Gaby CADIOU, Conseillère régionale déléguée à la jeunesse</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Contribuer à l’outillage des réseaux membres de la conférence Jeunesse pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

### Enjeux / Objectifs

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). Ce constat dramatique dressé par *le Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes* dans son dernier rapport amène la Région à vouloir contribuer à outiller les acteurs de jeunesse, et notamment les membres des réseaux rassemblés dans la Conférence Jeunesse, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Sont notamment concernés les collectivités membres de la CTAP, et particulièrement les services jeunesse des intercommunalités et des conseils départementaux, les mouvements de jeunesse et d’éducation populaire, le réseau des Points Accueil Ecoute Jeune, le réseau Information Jeunesse, le réseau des missions locales, le réseau Habitat Jeunes...

	<p><b>Description de l’action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander, pour chaque subvention attribuée à un acteur de jeunesse, la description des actions menées contre les violences sexistes et sexuelles ;</li> <li>• Diffuser les outils « de lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles » aux acteurs de jeunesse (collectivités, associations de jeunesse et d’éducation populaire, SIJ...), à commencer par le violentomètre, et les adapter si besoin ;</li> <li>• Relayer la boîte à outils de <i>Collectiv’Egalité</i> auprès des services jeunesse des intercommunalités ;</li> <li>• Dresser et partager un panorama régional des outils existants en matière de lutte contre les violences ;</li> </ul>	  	<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p style="text-align: center;">2025  2027</p> <p>Diffusion 10 000 violentomètres et 1 000 affiches dans les réseaux jeunesse entre 2024 et 2027.</p> <p>Campagne annuelle de diffusion des violentomètres et d’information sur les prêts possibles d’expositions sur les violences, au moment des signatures de conventions.</p> <hr/> <p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de violentomètres et d’affiches diffusés dans les réseaux jeunesse en 2025, 2026 et 2027 ;          Nombre de prêts des expositions Egalité femme-homme aux structures Jeunesse en 2025, 2026 et 2027 ;          Existence d’un panorama régional sur les outils de violences ;</p>
---	---	--	--

	<p><b>Outils à développer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de bord de suivi de diffusion des violentomètres et de prêt des expositions (déjà existant au sein du SEJ) ;</li> <li>• Une fiche « mode opératoire » pour les animateurs de jeunesse « <i>je suis informé-e ou témoin de VSS : les bons réflexes !</i> » ;</li> <li>• Mail de relance annuel adapté aux différents réseaux d'acteurs ;</li> <li>• Une éventuelle adaptation du violentomètre aux publics jeunes ;</li> <li>• Panorama régional des outils existants en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés :</p> <p>Sur programme 401 Jeunesse, dans le cadre de l'impression et de l'envoi des outils ;</p> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>5 000 € / an sur le programme 401 pour la réédition du violentomètre, voire l'édition d'un violentomètre adapté aux jeunes</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DOPEC / DDFC / DIRAM pour une action coordonnée auprès des partenaires communs ;</p> <p>Externes : Le conférence jeunesse, dont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Services jeunesse des Conseils départementaux et intercommunalités</li> <li>➤ Réseau des Points d'accueil écoute jeunes, mouvements de jeunesse et d'éducation populaire, association régionale des missions locales, union régionale de l'habitat des jeunes, réseau information jeunesse.</li> <li>➤ Services de l'Etat (SDJES).</li> </ul>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service Egalité des droits et Jeunesse - DIJECS</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La diffusion des outils va peut-être engendrer des besoins complémentaires en termes d'accompagnement et de formation des acteurs.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Réduire les inégalités sexuées en santé

### Enjeux / Objectifs

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être en situation de précarité et ainsi de rencontrer des freins à l'accès aux soins. En parallèle, les bretonnes cumulent les problématiques de santé : conduites addictives, surreprésentation dans les bénéficiaires de traitements pour troubles psychiques, surmortalité pour maladies chroniques telles que les maladies circulatoires (+15% par rapport aux françaises) et respiratoire (+19%) ... De plus, compte tenu d'une articulation vie personnelle et vie professionnelle souvent plus difficile, des retards de diagnostics sont aujourd'hui repérés. Agir sur les déterminants de la santé des femmes permet donc de réduire les freins à l'accès aux soins.

La Région souhaite aujourd'hui d'une part, accompagner les porteurs de dynamiques locales de santé (CLS, CLSM) dans la prise en compte des inégalités sexuées et d'autre part, intégrer des objectifs de réduction de celles-ci dans l'écriture de la prochaine feuille de route régionale.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>  Trois modalités d'intervention seront déployées : <ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner la prise en compte des inégalités sexuées de santé dans les <i>Contrats Locaux de Santé</i> en informant les porteurs et partenaires de la réalisation de la boîte à outils « Approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans un contrat local de santé » proposée par la Région puis, en recueillant les éventuelles propositions d'adaptation.</li> <li>Editer et diffuser largement la boîte à outils ;</li> <li>Intégrer les inégalités sexuées dans la nouvelle feuille de route santé.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>  3 CLS/CLSM en 2025  10 en 2027
			<b>Indicateurs de suivi</b>  Nombre de CLS/CLSM en cours d'actualisation prenant en compte les inégalités sexuées Nombre d'actions égalités femmes/hommes réalisées par les CLS / CLSM
	<b>Outils à développer, à prévoir</b>  Elaboration d'un questionnaire permettant le recueil de l'avis des CLS sur la boîte à outil ; Finalisation de la boîte à outils ; Tableau de suivi de la prise en compte des inégalités sexuées dans les CLS.		<b>Financement</b>  Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir :  Budget communication à envisager sur la politique santé (ex : accompagnement des CLS).

			Temps RH d'accompagnement des CLS à valoriser.
	<b>Partenaires</b> Externes : les collectivités porteuses de CLS et CLSM (23 au 30/01/2024)		<b>Pilotage technique</b> Service Développement des formations sanitaires et Sociales - Politique de santé (SDFOSS)
	<b>Points de vigilance</b> Les inégalités de santé de genre ne figurent pas encore comme prioritaires dans l'ensemble des territoires.		<b>Pilotage politique</b> Delphine ALEXANDRE, Vice-Présidente à la santé, à l'eau et à la biodiversité



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Intégrer systématiquement des indicateurs sexués dans les diagnostics Santé en région

### Enjeux / Objectifs

Les études publiées visant la construction de politiques publiques ne prennent pas systématiquement en compte les spécificités liées au sexe et au genre en matière de santé. Les résultats des études et les préconisations peuvent donc être non aboutis.

Le diagnostic territorial du Projet Régional de Santé 3 met en évidence une surreprésentation de la mortalité par maladies chroniques, consommation de tabac et d'alcool et suicide chez les bretonnes par rapport aux françaises. Les Bretonnes sont également plus représentées parmi les patient·es bénéficiant de traitements pour troubles psychiques que les hommes.

Ces premiers éléments de diagnostic nous amènent à approfondir la prise en compte des données sexuées dans les différentes études réalisées.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser les données sexuées existantes : dans les travaux internes comme dans les ressources et études externes ;</li> <li>• Intégrer des données sexuées dans les études et diagnostics réalisés en interne lorsqu'elles sont absentes ;</li> <li>• Inclure des conditionnalités dans les demandes d'études et conventionnements avec l'Observatoire Régional de la Santé Bretagne ;</li> <li>• Identifier les opérateurs·trices expert·es en analyse d'indicateurs sexués produits ;</li> <li>• Approfondir la comparaison de la situation de la Bretagne avec les autres régions afin de prioriser les enjeux de santé.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Modification de la convention annuelle avec l'ORS Bretagne ; Construction d'un tableau de bord d'indicateurs sexués à prendre en compte dans les études.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Tableau de bord des travaux internes et études externes intégrant des indicateurs sexués ;</p> <p>Conventions de financement ;</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : 140 000€/an de financement du fonctionnement de <i>l'Observatoire Régional de la Santé Bretagne</i></p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'études sur les enjeux de santé qui intègrent des analyses ou des considérations de genre ; Nombre de nouveaux indicateurs sexués produits.</p>

	Document de recensement des indicateurs existants non sexués par champ thématique santé.		Ressources à prévoir : Temps RH en interne à valoriser.
	<b>Partenaires</b> Internes : DDFC, DIRAM, DIRECO, DE. Externe : Observatoire Régional de la Santé		<b>Pilotage technique</b> Service Développement des Formations Sanitaires et Sociales - Politique de santé (SDFOSS)
	<b>Points de vigilance</b> La subvention annuelle versée à l'ORS Bretagne est historiquement liée au fonctionnement de la structure et ne permet aujourd'hui pas de demander des études et conditionnalités complémentaires.		<b>Pilotage politique</b> Delphine ALEXANDRE, Vice-Présidente à la Santé, l'eau et à la biodiversité.



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Recueillir des données sexuées auprès des acteurs et actrices de la solidarité

### Enjeux / Objectifs

- Mieux connaître le non-recours aux droits des femmes en Bretagne pour mieux accompagner les partenaires,
- Cibler davantage les actions à accompagner et ainsi accroître l'information, l'accès et l'exercice effectif par les femmes de leurs droits.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solliciter auprès des partenaires de la solidarité, pour chaque action financée dans le cadre du Plan de « Refus de la misère et de la précarité » ou de la convention d'appui Etat/Région à la lutte contre la précarité, la remontée des données sexuées lors de la transmission de leur bilan annuel ;</li> <li>• Transmettre systématiquement aux partenaires financés dans le cadre du plan la fiche pratique (annexe 3) égalité femme-homme d'élaboration, d'instruction et d'évaluation.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Fin 2025 : 30 structures partenaires ont transmis des données sexuées ; Fin 2027 : 50 structures partenaires ont transmis des données sexuées.</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de structures produisant des données sexuées/nombre de structures aidées.</p>	
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer un questionnaire dédié auprès des porteurs de projets à partir d'une adaptation de l'annexe 3 du Rapport annuel Egalité femmes-hommes ;</li> <li>• Réalisation d'un tableau de bord annuel afin de répertorier les données sexuées communiquées par nos partenaires.</li> <li>•</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : P 401 « Egalité femmes-hommes » et « Lutte contre la précarité »</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : le réseau des corres', DNSI, mission égalité femme-homme ;</p> <p>Externes : la Fédération des acteurs de la solidarité, les principaux réseaux de distribution de l'aide alimentaire</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission Lutte contre la précarité et la misère - DIJECS Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes - DIJECS</p>

	(Banques alimentaires, Restaurants du Cœur, Croix Rouge, Secours populaire, notamment), l'association <i>A vos soins</i> , les bénéficiaires de subventions régionales...		
	<b>Points de vigilance</b> Difficultés pour certaines structures à remonter des données sexuées en raison d'un accueil inconditionnel et à les analyser.		<b>Pilotage politique</b> Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative Régine ROUE, Conseillère déléguée au Plan régional de refus de la misère



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Diffuser des ressources d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles aux partenaires de la solidarité

### Enjeux / Objectifs

Les femmes sont davantage touchées par la précarité et la pauvreté. Elles sont aussi le plus souvent les plus nombreuses parmi les bénévoles des associations de solidarité. Pourtant, elles sont encore parfois invisibilisées.

Sensibiliser les acteurs et actrices de la solidarité en Bretagne à la prise en compte et à la réduction des discriminations liées au sexe, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comme à une approche d'intégration de l'égalité femme-homme au sein de leurs organisations et modes opératoires peut contribuer à lever cet écueil.

La Région souhaite plus et mieux outiller ces partenaires pour les accompagner au plus près de leurs missions, en proximité, s'appuyer également sur leurs projets, réseaux et expertises pour diffuser des apprentissages au sein du CpeG et envisager d'éventuelles actions croisées de lutte contre les inégalités sociales et de sexe sur les territoires.

<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser les outils régionaux Egalité femme-homme et de lutte contre les VSS disponibles (guide ressources, flyer expositions en prêt, violentomètres et affiches, extraits rapport annuel, fiches actions...) aux acteurs de la solidarité (associations dont les principaux réseaux de l'aide alimentaire, structures accueillant des personnes en situation de précarité ...) rencontrés et ayant notamment bénéficié de subventions régionales ;</li> <li>• Sensibilisation de ces partenaires aux risques d'exploitation sexuelle des personnes majeures et mineures en situation de prostitution et au système prostitutionnel ;</li> <li>• Sensibilisation de ces partenaires à la lutte contre la précarité menstruelle ;</li> <li>• Inviter les principaux partenaires et/ou porteurs de projets ayant bénéficié de subventions régionales à rejoindre le <i>Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)</i>.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p><u>Fin 2025</u> : 30 structures partenaires ayant bénéficié d'un panel diversifié de ressources ; 3 structures partenaires représentées au CpeG.</p> <p><u>Fin 2026</u> : Tous les porteurs de projets ayant reçu des financements régionaux ont été dotés d'affiches et de violentomètres ;</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de violentomètres diffusés et d'affiches apposées par réseau de solidarité aidé/existant ; Nombre de prêts des expositions Egalité femme-homme aux structures qui interviennent dans le domaine de la solidarité (Centres d'hébergement et de réinsertion sociale...) / par département ; Nombre d'acteurs et d'actrices de la solidarité sensibilisé-es (professionnel·les/bénévoles) à l'égalité femme-homme/à la lutte contre la précarité menstruelle/à la lutte contre la prostitution.</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration d'un questionnaire sur l'engagement éventuel de la structure sollicitant une aide sur AIDEN contre les violences sexistes et sexuelles ;</li> <li>• Tableau de bord de suivi de diffusion des différents outils ;</li> <li>• Messages spécifiques à imaginer avec les partenaires concernés selon que l'on s'adresse aux salarié-es, aux bénévoles et aux personnes accueillies et accompagnées ;</li> <li>• Envisager un webinaire entre professionnel·les de la solidarité et contre la prostitution pour documenter la réalité - ou non - de la prostitution en Bretagne du public à la fois jeunes et bénéficiaires des réseaux de solidarité.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : /</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : le réseau des Corres', la mission égalité femme-homme (ressources Egalité femme-homme existantes, bilan d'actions financées...) ;</p> <p>Externes : la Fédération des acteurs de la solidarité, les principaux réseaux de distribution de l'aide alimentaire (Banques alimentaires, Restaurants du Cœur, Croix Rouge, Secours populaire notamment), l'association <i>A vos soins</i>, le réseau des CIDFF, l'Amicale du Nid, le Commissariat à la lutte contre la pauvreté et la précarité...</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission lutte contre la précarité et la misère - DIJECS</p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes - DIJECS</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La diffusion des outils va peut-être engendrer des besoins complémentaires en termes d'accompagnement et de formation des acteurs qu'il conviendra d'identifier.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Régine ROUE, Conseillère déléguée au Plan régional de refus de la misère</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Soutenir les initiatives territorialisées favorisant la mobilité des femmes isolées

### Enjeux / Objectifs

A travers le Plan de « Refus de la misère et de la précarité » (2023 -2027), le Conseil régional a souhaité porter une attention en direction des familles en situation de monoparentalité en particulier celles isolées qui subissent de plein fouet la précarité. Aussi, la Région entend favoriser l'accès de ces femmes 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.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir toute action favorisant la mobilité des femmes isolées pour leur permettre un retour en formation ou en emploi ;</li> <li>• Engager le dialogue avec les acteurs de la mobilité sur les difficultés rencontrées spécifiquement par les femmes ;</li> <li>• Solliciter ces partenaires, privés et publics, pour recueillir des données sexuées de leurs actions, partager des ressources et les encourager à se sensibiliser sur l'égalité femme-homme et aux problématiques liées à l'isolement et à la précarité des déplacements des femmes en territoires ruraux ;</li> <li>• Cibler en priorité le Centre Ouest Bretagne.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Fin 2025 : un projet soutenu et accompagné en Centre Ouest Bretagne          Fin 2027 : + 2 projets accompagnés dans d'autres territoires isolés en Bretagne.</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'actions soutenues sur cette thématique/nombre de demandes ;          Nombre de femmes concernées/nombre de personnes au total concernées par des projets d'aide à la mobilité ;          Nombre d'acteurs de la mobilité sensibilisés (publics/privés).</p>	
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Mise en place d'une information spécifique à destination des partenaires de la mobilité en Bretagne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement de ressources territorialisées, à faire connaître et à partager avec les acteurs du territoire ;</li> <li>• Extraction des données sexuées issues de projets soutenus financièrement par la Région ;</li> <li>• Compilation de données sexuées quantitatives et qualitatives récoltées en un support rédactionnel ad hoc avec analyse du CIDFF.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : 5 000 €          P 401 « Egalité femmes-hommes » et « Lutte contre la précarité »</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : DITMO ;</p> <p>Externes : le réseau Mob'In, l'association Wimoov, les centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), les intercommunalités.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission lutte contre la précarité et la misère - DIJECS Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes - DIJECS</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Aucun financement n'est aujourd'hui directement fléché pour cette action.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Régine ROUE, Conseillère déléguée au Plan régional de refus de la misère</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Faire de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales une exigence régionale

### Enjeux / Objectifs

Les violences faites aux femmes ont des formes multiples (physiques, psychologiques, économiques, harcèlement, cyberviolences...) et s'exercent dans la sphère publique, professionnelle ou privée. Elles touchent tous les milieux sociaux, toutes les générations et s'exercent sur tous les territoires. Toutes ces violences sont interdites et punies par la loi. Ces violences sexistes et sexuelles sont toujours fondées sur des rapports de domination. Les victimes de violences sexuelles sont toujours très majoritairement des femmes (85 %). Elles constituent une violation grave des droits humains et un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Le droit à une vie digne libérée de violences sexistes, sexuelles et conjugales reste à conquérir. En matière de prévention et de sensibilisation avec le violentomètre, en formation, auprès des jeunes et des professionnel·les, en direction des entreprises ou auprès des partenaires sportifs ou culturels, dans l'aide aux associations, ...les compétences régionales doivent toutes se mobiliser pour garantir ce droit à toutes et tous. L'Etat a son rôle à jouer pour être à la hauteur de ce défi ; la Région veut également prendre sa part pour le relever.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p><u>Intégrer la lutte contre les VSS comme un axe transversal :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer aux membres du CpeG d'initier une réflexion au sein d'un atelier dédié pour participer à l'élaboration d'un panorama régional de l'existant de la prévention des VSS à la prise en charge des familles de féminicides ..., pour mieux identifier les marges de manœuvre possibles d'amélioration dans les compétences régionales ;</li> <li>Systématiser la demande aux structures subventionnées par la Région de la description de leurs actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;</li> <li>Sensibiliser aux bons réflexes et doter les structures accompagnées par la Région d'un mode opératoire pertinent ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p><u>Fin 2025 :</u></p> <p>Tous les partenaires régionaux de proximité à qui la Région s'adresse régulièrement ont reçu une information relative aux outils proposés par la Région (Violentomètres, affiches, expositions) ;</p> <p>Adaptation et mise en forme, en lien avec le SDJES35, d'une fiche « VSS -les bons réflexes : Prévenir, Entendre, Signaler ...Quoi faire ? » à proposer aux partenaires ;</p> <p>Lancement d'une phase expérimentale de diffusion de cette fiche auprès en 1<sup>er</sup> lieu des structures Jeunesses, puis élargir auprès d'autres partenaires (ex : Sport) et recueil de retours d'expériences.</p> <p>Tenue d'une réunion d'un atelier « Lutte contre les VSS » du CpeG ;</p>
---	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser les opérateurs économiques, entreprises, organisations patronales et syndicats à la lutte contre les VSS.</li> </ul> <p><u>Diffuser des outils :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Déployer la diffusion du violentomètre et des affiches aux partenaires régionaux non encore informés de ces outils ;</li> <li>Honorer toutes les demandes de violentomètres (réponses personnalisées, préparation des commandes et acheminement) et des expositions disponibles en prêt ;</li> <li>Rééditer une impression si nécessaire.</li> </ul> <p><u>Soutenir les associations :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Articuler davantage avec les compétences régionales le soutien aux projets relatifs à l'insertion sociale et professionnelle des femmes victimes de violences sexistes, sexuelles et conjugales ;</li> <li>Soutenir davantage de projets de lutte contre les VSS au travail ;</li> <li>Soutenir davantage de projets de lutte contre les VSS en améliorant la prise en compte de l'intersectionnalité des discriminations (des femmes en situation de handicap, étrangères, issues de l'immigration, femmes lesbiennes, ...).</li> </ul>		<p>20% des projets financés par le Programme 401 Egalité femme-homme relèvent de la lutte contre les VSS (12% fin 2023) en articulation avec une autre compétence régionale.</p> <p>10% des violentomètres diffusés l'ont été à des opérateurs économiques (550 violentomètres soit 4% fin 2023)</p> <p><u>Fin 2026 :</u></p> <p>Toutes les directions ont intégré dans leurs formulaires d'aide sur AIDEN une question relative à l'action de la structure en matière de lutte contre les VSS.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de membres du CpeG volontaires et participant-es à l'atelier dédié</p> <p>Nombre d'entrées AIDEN ayant mentionné la lutte contre les VSS ;</p> <p>Nombre d'entreprises, d'opérateurs économiques, de signataires de contrats d'objectifs ayant commandé des violentomètres et affiches.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboration d'une frise régionale qui fait quoi ? quand ? comment ?</li> <li>Rédaction d'une fiche « Prévenir, Entendre, Signaler ...Quoi faire ? » pour sensibiliser aux bons réflexes et doter les structures accompagnées par la Région d'un mode opératoire pertinent ;</li> <li>Diffusion aux signataires des contrats d'objectifs de la Région du courrier du Président leur proposant de mettre à disposition de leurs équipes le violentomètre et les affiches.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : 10 000 € pour le violentomètre et les deux formats d'affiches</p> <p>Ressources à prévoir :</p> <p>Accueil d'une stagiaire pour une durée de deux mois Violentomètre et affiches : 2 500 € en 2025 Guide <i>Contre le harcèlement et les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche</i> : 15 000 € évalués (coût total)</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : la DFE, la DDFC, la DIRCOM, la DIRECO, la DIJECS          Externes : la DRDFE, les membres du CpeG</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes          Service Animation et Prospective emploi-compétences</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Tenir compte de ce qui se fait déjà.          Ne pas se substituer aux compétences de l'Etat, aux responsabilités et devoirs des établissements, structures, organismes déjà soumis à des obligations réglementaires en la matière.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Positionner l'égalité femmes-hommes comme objectif opérationnel et transversal des politiques régionales

### Enjeux / Objectifs

- Repérer, analyser, corriger les inégalités de sexe au sein des compétences régionales : Elaborer le rapport annuel Egalité des droits entre les femmes et les hommes (inégalités à corriger/moyens à mettre en oeuvre) ;
- Augmenter le rayonnement des actions Egalité femme-homme dans les stratégies régionales en étoffant les liens avec toutes les compétences ; Accompagner toutes les directions sectorielles, opérationnelles et des espaces territoriaux à être des relais de cette démarche d'information, d'interpellation et d'accompagnement de toutes celles et ceux qui veulent agir contre les inégalités de sexe en Bretagne ;
- Initier la démarche de budget intégrant l'égalité (BIE) : réaliser une étude sur la répartition sexuée des financements publics régionaux afin de vérifier qu'aucun financement régional ne soutienne et fasse perdurer des inégalités de sexe ; augmenter le cofinancement de projets Egalité femme-homme ;
- Animer, accompagner et étoffer le réseau des Correspondant·es égalité femme-homme afin d'assurer la couverture de toutes les compétences régionales.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p><u>Décliner l'approche intégrée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre compte de l'examen sexué de l'impact des politiques régionales ;</li> <li>• Elaborer un mode opératoire pour aider les directions à accompagner leurs partenaires :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En informant les partenaires et bénéficiaires de leurs obligations réglementaires Egalité femme-homme ;</li> <li>○ En intégrant dans tous les formulaires d'aides régionales une dimension égalité femme-homme ;</li> <li>○ En proposant d'adapter et de transmettre la fiche pratique égalité femme-homme d'élaboration, d'instruction et d'évaluation d'un projet (cf. annexe 3 du rapport annuel) aux partenaires des directions ;</li> <li>○ En transmettant une liste de ressources thématiques ;</li> <li>○ En proposant une lettre type d'invitation au CpeG ;</li> </ul> </li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p><u>Approche intégrée - Fin 2025 :</u>          Présenter un document unique : rapport d'activités et 2<sup>ème</sup> plan d'actions ;          Avoir établi et transmis à toutes les directions une check-list « accompagnement des partenaires » ;          Avoir établi un guide ressources thématiques ;          2026 : Avoir organisé une animation fresque du sexisme.</p> <p><u>Le réseau des Correspondant·es - Fin 2025 :</u>          100% des services et des espaces territoriaux avec un agent ou une agente membre du réseau des correspondant·es ;          Avoir tenu une session de formation à l'égalité femmes-hommes pour les corres' ;          Avoir réécrit la lettre de mission des corres' ;          Avoir produit un outil de communication pour faire connaître le réseau et ses activités aux nouvelles et nouveaux agent·es.</p> <p><u>BIE - fin 2026 :</u></p>
---	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ En partageant la liste des membres du CpeG par compétence et par territoire avec toutes les directions ;</li> <li>○ En initiant la venue d'une animation « fresque du sexisme » dans les services.</li> </ul> <p><u>Déployer et animer le réseau des correspondant-es égalité femmes-hommes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'implantation des corres' dans les Directions qui en sont dépourvues en priorisant les espaces territoriaux et certains métiers de la collectivité ;</li> <li>• Sensibiliser les nouveaux et nouvelles arrivant-es à la politique régionale externe d'égalité des droits femmes-hommes ;</li> <li>• Consolider le réseau des corres' : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faire connaître ses activités,</li> <li>○ Simplifier la lettre de mission,</li> <li>○ Poursuivre la formation des corres,</li> <li>○ Etoffer leurs outils.</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Sensibiliser les circuits budgétaires à l'égalité femmes-hommes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progresser dans la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les dispositifs d'aide et leurs critères »</li> <li>• Cibler un programme pour expérimenter la mise en place d'indicateurs Egalité femmes-hommes dans son exécution budgétaire ;</li> <li>• Cofinancer davantage de projets Egalité femmes-hommes en complémentarité des autres programmes budgétaires.</li> </ul>		<p>Avoir doté tous les programmes budgétaires d'un indicateur égalité femmes-hommes ; Avoir organisé un webinaire de sensibilisation sur le BIE. 50% des projets Egalité femmes-hommes financés par le Programme 401 ont été cofinancés par un autre programme budgétaire.</p> <p><u>2027 :</u> Etablir un jaune budgétaire Egalité femmes-hommes.</p> <p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p><u>Décliner l'approche intégrée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dispositifs régionaux dotés d'indicateurs sexués et/ou ayant intégré une dimension égalité femmes-hommes ;</li> <li>• Nombre de compétences infusées par l'égalité femmes-hommes ;</li> <li>• Nombre de feuilles de routes régionales ayant déterminé des objectifs dédiés et spécifiques à l'égalité femmes-hommes ;</li> <li>• Nombre d'actions égalité femmes-hommes du Plan d'actions mises en œuvre.</li> </ul> <p><u>Déployer et animer le réseau des correspondant-es égalité femmes-hommes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de correspondant-es femmes-hommes/directions/services/métiers ;</li> <li>• Nombre de corres' femmes-hommes ayant suivi la formation.</li> </ul> <p><u>Sensibiliser les circuits budgétaires à l'égalité femme-homme :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de critères Egalité femmes-hommes rédigés dans les procédures ;</li> <li>• Part des formulaires d'aide ayant intégré un paragraphe dédié ;</li> <li>• Nombre de projets cofinancés par le Programme 401 au titre de l'égalité femmes-hommes et un autre Programme budgétaire.</li> </ul>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse sexuée des bénéficiaires des compétences de la Région (un tableau de recensement des dispositifs régionaux en distinguant ceux dont les bénéficiaires sont des personnes permettrait d'interroger la pseudo neutralité des</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p><u>Fonds déjà mobilisés :</u> Néant</p> <p><u>Ressources à prévoir :</u></p>

	<p>s politiques publiques ; néanmoins il conviendrait en amont, de sérier un 1<sup>er</sup> périmètre, de préciser et de distinguer le-la bénéficiaire direct-e, le ou la responsable légale, le-la personne chargée du dossier...);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de recensement de tous les services gestionnaires demandant et réceptionnant des formulaires d'aides ;</li> <li>• Tableau de bord des dispositifs ayant intégré une dimension égalité femme-homme ;</li> <li>• Tableau de suivi des engagements Egalité femmes-hommes contractés dans les stratégies régionales ;</li> <li>• Rédactions de mentions Egalité dans les modèles de conventions, arrêtés, formulaires générés par la collectivité.</li> </ul>		<p>1 500 € pour l'animation « Fresque du sexisme » Programme 401 Egalité femmes-hommes  2 000 € pour la sensibilisation au BIE - Programme 401 Egalité femmes-hommes  Programme Formation RH pour la formation des corres'.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p><u>Internes</u> : Services formation et communication interne, la DNSI, la DFE, les services engagés dans le Plan d'action, les DET, le réseau des Corres' ;</p> <p><u>Externes</u> : Expert-es et prestataires égalité femmes-hommes (formation à l'égalité, budgétisation intégrant l'égalité femmes-hommes).</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Veiller à vérifier avant la mise en œuvre de chaque axe de la démarche d'intégration de l'égalité femme-homme ci-dessus mentionnés à corréliser les objectifs politiques avec des indicateurs précis et mesurables.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative  Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-président Finances, ressources humaines, moyens généraux, Europe et international</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Encourager et accompagner davantage d'initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux

### Enjeux / Objectifs

Trop peu de projets Egalité femme-homme sont mis en oeuvre et/ou sont accompagnés au motif de l'égalité femme-homme dans et/ou par les territoires ruraux bretons. Après avoir accompagné des intercommunalités volontaires à l'intégration de l'égalité femme-homme dans leurs domaines d'intervention, soutenu de façon spécifique ou expérimentale des projets d'associations sur des périmètres réduits, la Région veut participer, aux côtés d'une multiplicité de partenaires, à infuser davantage de l'égalité femme-homme dans ces territoires.

La mise en œuvre de politiques publiques égalitaires, au bénéfice de toutes et tous partout en Bretagne, passe notamment par le déploiement d'initiatives de proximité dans les territoires ruraux auprès des personnes les plus exposées à la pauvreté : notamment les femmes en situation de monoparentalité, confrontées à l'absence de structures de garde d'enfants ; en situation de précarités professionnelle, sociale ou alimentaire ou encore les jeunes femmes isolées socialement par manque - au plus près de leurs lieux de vie - de services publics, d'infrastructures de loisirs, sportives ou encore d'offres d'emploi, adaptés à leurs aspirations, envies et besoins.

La Région souhaite encourager et accompagner davantage d'initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser les constats Egalité femme-homme, sexués disponibles dans les territoires ruraux et/ou repérables dans les dispositifs régionaux (cf. nbre de stagiaires /femme-homme/domicilié-es/inscrit-es en formation continue en ruralité) ;</li> <li>• Identifier les appuis - associations, initiatives, projets, collectivités... - existants ;</li> <li>• Sensibiliser les partenaires régionaux ancrés dans les territoires ruraux à l'égalité femmes-hommes (faire connaître ressources, boîte à outils <i>Collectiv'Egalité</i>, contacts, études, CpeG...),</li> <li>• Adapter la fiche pratique d'aide à l'élaboration de projets à des partenaires situés en ruralité ;</li> </ul>		<p>Fin 2025 : 15% des projets soutenus par le Programme 401 Egalité femmes-hommes sont issus des territoires ruraux ;            Identification et participation au CpeG de partenaires en ruralité sensibilisés à l'égalité femmes-hommes dans chacun des quatre départements.</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b>
			<p>Nombre et nature des appuis identifiés            Nombre de projets égalité femmes-hommes en ruralité soutenus / an            Nombre de partenaires membres du CpeG            Nombre de cofinancements obtenus</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner des expérimentations ciblées et encourager leur déploiement en région.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tableau de bord annuel des projets soutenus dans les territoires ruraux au motif de l'égalité femme-homme ;</li> <li>Recensement des partenaires sur les territoires ruraux susceptibles d'être à l'initiative de projets dédiés ;</li> <li>Grille de lecture sexuée des bénéficiaires des dispositifs régionaux/projets en ruralité accompagnés financièrement par la Région.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Prog 401 Egalité femmes-hommes</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DET, DIRAM, réseau des Corres', SEJ</p> <p>Externes : éventuels projets soutenus financièrement par les programmes budgétaires concernés mis en oeuvre à la croisée de ces trois domaines d'intervention régionale (collectivités, associations, ...), membres du CpeG...</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Mission égalité des droits entre les femmes et les hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Aucun financement n'est aujourd'hui directement fléché sur cette démarche.</p> <p>Les soutiens éventuels aux actions émergentes devront bénéficier d'une instruction collégiale et de compétences régionales distinctes voire de cofinancements complémentaires de plusieurs programmes budgétaires.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Pierre POULIQUEN, Vice-président à la jeunesse, à l'égalité des droits, aux sports et à la vie associative</p> <p>Régine ROUE, Conseillère déléguée au Plan régional de refus de la misère</p> <p>Laurence FORTIN, Vice-présidente aux territoires, à l'économie et à l'habitat</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Objectiver les données sexuées des associations intervenant dans le champ de l'international

### Enjeux / Objectifs

A la faveur d'une réflexion plus globale sur le renouvellement des bénévoles, il s'agit de questionner la place des femmes dans les associations et de vérifier la parité dans les instances de décision.

Mieux connaître la composition sexuée des associations permettra d'orienter et d'adapter les actions à mener en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors de l'instruction des demandes de subvention, suivre la répartition femmes-hommes dans les conseils d'administration grâce aux informations saisies dans leur dossier sur la plateforme Aiden (une quarantaine de bénéficiaires chaque année) ;</li> <li>• Associer le réseau Bretagne Solidaire à cette démarche auprès de ses associations adhérentes ;</li> <li>• Etablir un diagnostic des données recueillies, établir les ratios par secteur d'intervention et par montant des subventions sollicitées et accordées ;</li> <li>• Chaque année, restituer cette analyse aux associations concernées grâce à un support transmis par mail, en y associant les engagements de la Région en matière de politique égalité femmes-hommes.</li> </ul> <p>Suite à cette objectivation des données, une réflexion sur les actions est à mener à partir de 2026, sur nos modalités d'intervention pour encourager la parité dans les instances de décision.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Une soixantaine d'associations a contribué à la remontée d'information sur la composition de leurs instances en 2027 ;</p> <p>Une analyse synthétique des données sexuées est produite en 2025 puis en 2026 pour donner lieu à une réflexion sur les actions à engager ;</p> <p>Un mail d'information avec mention des principales caractéristiques et chiffres clés est partagé avec les associations ciblées en 2026 ;</p> <p>Des pistes de réflexion sur nos modalités, pour encourager ou conforter la parité, sont proposées en 2027 en fonction des données recueillies.</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Représentation femmes-hommes au sein du conseil d'administration par association Nombre d'associations enquêtées/de réponses obtenues.</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Mise en place d'un tableau de suivi avec les données sexuées collectées auprès des associations via Aiden et retour d'information de RBS ; Elaboration d'un support de restitution à destination des associations requêtées avec analyse et perspectives ;</p> <p>Lister les ressources existantes pour documenter le secteur associatif concerné, sur la thématique.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à prévoir : 500 € pour outils de restitution</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : Service de l'innovation sociale et de l'économie sociale et solidaire</p> <p>Externe : Réseau Bretagne Solidaire</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des coopérations européennes et internationales (SCEI)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Informar les porteurs de projets et association sur les motivations régionales. Requêter et ne rien en faire.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Katja KRUGER, Conseillère déléguée aux coopérations décentralisées, à la solidarité internationale et à la mobilité des jeunes.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Outiller les associations du champ de l'international pour les rendre actrices de l'égalité femmes-hommes

### Enjeux / Objectifs

La Région a doublé son taux d'intervention pour les projets de solidarité internationale visant explicitement à réduire les inégalités entre femmes et hommes suite au vote de la stratégie internationale.

Pour renforcer l'intégration de cette thématique dans leurs actions, il est aujourd'hui proposé de mieux informer de l'action régionale, d'outiller concrètement les acteurs de la solidarité internationale. La mise à disposition de ressources diversifiées, la sensibilisation aux objectifs de la Région, devront faciliter l'intégration de la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans les projets des associations et porteurs de projets concernés.

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire davantage connaître la politique Egalité femmes-hommes de la Région : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Adresser un mailing à toutes les associations bénéficiaires des aides accompagné de la lettre du Président pour leur proposer de passer commande du violentomètre afin de les sensibiliser à la prévention des violences sexistes et sexuelles ;</li> <li>○ Proposer aux associations tête de réseaux d'être membres du <i>Conseil pour l'Egalité entre les femmes et les hommes en Bretagne</i> (CpeG) en leur adressant la lettre d'invitation cosignée des élu-es concerné-es ;</li> </ul> </li> <li>• Recenser les ressources en s'appuyant sur des acteurs déjà membres du CpeG (réunion préalable) puis proposer un recueil de ressources aux associations bénéficiaires ;</li> <li>• Organiser un événement d'information et d'échange à destination des bénévoles des associations de solidarité internationale et/ou intégrer le thème de l'égalité femmes-hommes dans les temps de rencontre programmés en 2025 ;</li> <li>• Proposer cette approche aux autres associations intervenant dans le champ de l'international.</li> </ul>		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> <p>Une action de sensibilisation réalisée en 2025 et 2026 avec une évolution du nombre de participant-es ;  Une nouvelle association membre au CpeG en 2025, deux en 2027 ;  Recensement de ressources disponibles en 2025 et diffusion du recueil d'ici 2027 ;  Augmentation de 15 % des projets de solidarité internationale visant à réduire les inégalités entre femmes et hommes d'ici 2027.</p>
			<b>Indicateurs de suivi</b> <p>Nombre de participant-es aux événements d'informations (répartition femmes-hommes)  Nombre de ressources mises à la disposition des associations  Nombre de violentomètres et d'affiches diffusés  Nombre de projets soutenus visant à réduire les inégalités de genre/nombre de projets soutenus  Nombre d'associations membres du CpeG</p>

	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>E-mailing ; Fiche ressources égalité femmes-hommes à construire et diffuser ; Construction du programme de l'évènement ; Adaptation de l'annexe 3 du rapport annuel.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : 3 000 € pour le défraiement des intervenant-es, frais logistiques des événements d'information</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : le réseau des correspondant-es égalité femmes-hommes Externes : Réseau Bretagne Solidaire, CICODES, Cités Unies France...</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service des coopérations européennes et internationales (SCEI)</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Mesurer et évaluer l'appropriation par les associations et l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans leur gouvernance comme dans leurs activités reste complexe. Ne pas faire à la place des associations.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Katja KRUGER, Conseillère déléguée aux coopérations décentralisées, à la solidarité internationale et à la mobilité des jeunes</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

## Mettre à jour et à disposition des partenaires un guide des principes horizontaux européens

### Enjeux / Objectifs

Dans la continuité des programmes européens 2014-2020, la mise en œuvre de la Stratégie de l'Union européenne pour la période 2021-2027 repose sur les principes horizontaux définis par le Traité sur l'Union européenne du 26 octobre 2012, notamment :

- L'égalité des genres et l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La non-discrimination et l'égalité des chances ;
- Le développement durable.

Ainsi, pour pouvoir bénéficier du soutien des programmes européens, chaque projet doit contribuer, plus ou moins directement en fonction de sa nature ou de son contexte de mise en œuvre, à l'atteinte de ces principes.

Dans ce cadre, l'autorité de gestion Bretagne propose une mise à jour et une mise à disposition d'un guide dédié, afin d'accompagner les porteurs de projets dans la prise en compte de ces principes, qui fait également mentions des obligations issues de la « Charte des droits fondamentaux ».

Une large diffusion de ce document est prévue sur la toute la durée de programmation auprès de tous les bénéficiaires des FESI. Elle fera mention notamment des ressources disponibles en matière d'égalité femmes-hommes de la collectivité, telles que le guide "Pour une communication pour toutes et tous" et la boîte à outils "Collectiv'Egalité".

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser et accompagner tous les porteurs de projets soutenus par les fonds européens à l'importance du respect et de l'intégration des principes horizontaux dans leur projet, que ce soit de manière directe (par la nature même du projet) ou indirecte (liée au fonctionnement de leur structure) ;</li> <li>• Cette sensibilisation est d'autant plus cruciale qu'elle constitue un engagement explicite du porteur de projet dans</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Prise en compte de la dimension « principes horizontaux » dans la revue à mi-parcours 2025 du programme FEDER-FSE+ ;</p> <p>2025 à 2027 : le guide des principes horizontaux sera mis à disposition au fil de l'eau des demandes d'aide, au même niveau que les guides de procédures, de communication, etc. dans la rubrique La Région vous accompagne · Europe Bretagne - j'effectue ma demande d'aides. Il sera également mis à disposition autant que de besoin à chaque comité de suivi et CRPE présentielle (version papier).</p>
---	--	---	--

	<p>son dossier de demande d'aide, où il doit préciser dans quelle mesure son projet contribue positivement à ces trois dimensions ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le guide apporte donc un éclairage sur les bonnes pratiques à adopter ainsi que sur les questions essentielles à se poser. Il propose également une liste indicative de points à examiner pour permettre aux porteurs de projets de compléter de manière exhaustive leur dossier lors du dépôt de leur demande de subvention.</li> </ul>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Diffusion du guide (version papier) à 500 exemplaires.</p>
	<p><b>Outils à développer, à prévoir</b></p> <p>Guide des principes horizontaux téléchargeable sur le site europe.bzh et annexé à la demande d'aide (rubrique « les engagements »).</p> <p>Par ce fait, L'obligation du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes sera considérée à chaque étape de la vie du projet par les services instructeurs : conventionnement et demandes de paiement (au même titre que la conformité à tous les principes généraux et politiques de l'Union européenne).</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /</p> <p>Ressources à prévoir : Document réalisé en interne - diffusion et impression service de reproduction 500 exemplaires format livret cartonné A5 plié.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Interne : les services gestionnaires de dossiers FEDER, FSE+, FEADER et FEAMPA et le service des coordinations pluri-fonds de la DAEI ;</p> <p>Externes : membres du comité de suivi, des CRPE et du réseau national suivi-évaluation piloté par l'ANCT pour un échange de bonnes pratiques.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Service coordination transversale pluri-fonds (SCOF) - DAEI</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-président aux finances, ressources humaines, moyens généraux, à l'Europe et à l'international.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Bretagne

# ESPACES TERRITORIAUX

## Une expérimentation pour lever les freins relatifs aux stéréotypes des métiers de la petite enfance en Pays de Brocéliande

### Enjeux / Objectifs

Retrouver une activité professionnelle pour les mères, notamment en situation de famille monoparentale, s'avère parfois compliqué. Les obstacles liés à la garde d'enfants sont nombreux. L'insuffisance de places en crèche et/ou l'absence de modes de garde adaptés, l'articulation des temps vie personnelle et professionnelle parfois périlleuse, la charge mentale spécifique qui pèse sur ces familles... sont des freins persistants.

En parallèle, l'enjeu du renouvellement des professionnels et de l'attractivité des métiers de la petite enfance est soulevé par tous les acteurs du secteur :

- 40 à 50% des assistant·es maternel·les en Ille-et-Vilaine partiront à la retraite d'ici 2030
- 6500 assistant·es maternel·les agré·es dans le département mais seulement 5500 sont en activité. On en comptait 10000 il y a 5 ans.
- 200 à 250 assistant·es maternel·les formé·es par an mais cela ne suffit pas à satisfaire les besoins
- Et seulement 80 hommes ont l'agrément assistants maternels en Ille-et-Vilaine

En outre, la faible mixité des formations du secteur de la petite enfance, la persistance de stéréotypes de sexe parmi les professionnel·les de la petite enfance ont également des conséquences plus diffuses. Les professionnels formés sur le sujet développent des compétences précieuses en matière d'équité, de respect de la diversité et de gestion de l'inclusion. En exposant les enfants à des modèles éducatifs non-genrés, on les prépare à vivre dans une société plus juste et équilibrée, où les stéréotypes de genre n'entravent pas leurs choix et leur épanouissement personnel.

La Région cherche à ainsi agir à plusieurs niveaux :

- Orienter davantage de demandeurs d'emploi vers les métiers de la Petite enfance et intégrer des modules sur l'éducation non genrée dans les parcours de formation,
- Permettre une plus grande mixité F/H des formations et des métiers de la petite enfance en favorisant une orientation professionnelle non genrée

L'action programmée propose d'intervenir sur ces aspects par la mise en place de plusieurs projets décrits ci-dessous, sur le Pays de Brocéliande.

Ce territoire a été identifié car il présente plusieurs facteurs facilitant la mise en œuvre de cette expérimentation :

- Un engagement fort des 3 EPCI sur les questions de la petite enfance et de l'emploi des femmes (les plus concernées par les problématiques de garde d'enfant) - question abordée dans le cadre de la démarche « Collectiv'égalité », pour laquelle Montfort communauté et St Méen-Montauban communauté ont été accompagnées,
- Des habitudes de travail entre acteurs emploi-formation sur ce territoire,
- Des actions de mobilisation des employeurs du secteur de la petite enfance sur la question de l'attractivité des métiers (assuré par France Travail, les EPCI et le Pôle ESS notamment).

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Déploiement en trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place une Prépa Avenir Adulte Spécifique, métiers de la petite enfance ;</li> </ul> <p>Spécificités pédagogiques : Modules supplémentaires qui couvrent des aspects techniques et pédagogiques propres à ce secteur, formation plus intensive et orientée vers la pratique, intégration d'un module sur l'éducation non genrée</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer un atelier de sensibilisation à l'orientation professionnelle non genrée à destination des conseiller-es emploi de France Travail, des PAE du territoire et de We Ker (environ 20 personnes sur ½ journée) ;</li> <li>Permettre l'élargissement géographique de ces actions une fois l'expérimentation sur le territoire de Brocéliande évaluée.</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Augmenter la part des hommes dans le secteur de la petite enfance  Session de formation : 14 stagiaires sur la Prepa Avenir Adultes spécifique  Ateliers : 20 conseiller-ères emploi/insertion sur l'atelier d'1/2 journée</p>
	<p><b>Outils à développer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prépa Avenir Adulte Spécifique petite enfance, intégration d'un module sur l'éducation non genrée ;</li> <li>Atelier de sensibilisation à l'orientation professionnelle non genrée à destination des conseiller-es emploi ;</li> <li>Atelier de promotion de l'égalité et de valorisation de la mixité à destination des employeurs.</li> </ul>		<p><b>Financement</b></p> <p>Ressources à mobiliser : Coût pédagogique : DDFC session spécifique 100% Région ;  Rémunération stagiaires : DDFC, France travail, Département ;  Mobilisation entreprises : pôle ESS Brocéliande ;  Ateliers conseillers emploi et entreprises : Convention SIOEP avec le CIDFF : atelier de sensibilisation à l'orientation professionnelle non-genrée pour les conseiller-ères emploi/insertion - Prog 401 Egalité femmes-hommes.</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DDFC, SIOEP  Externes :  Pour le sourcing et l'accompagnement des candidats : France travail, We Ker et PAE du territoire ;  Organisme de formation Prepa Avenir Adultes : CLPS ;</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Espace territorial Rennes - Saint-Malo - Redon  Unité Territoriale Emploi Formation Orientation</p>

	<p>Pour le montage et l'animation de l'action : DDETS 35, Département 35, Communautés de Communes St Méen/Montauban, Montfort Communauté, Brocéliande Communauté, CAF 35, plateforme mobilité Euréka emplois services.</p>		
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Mobilisation des demandeurs d'emploi hommes et des employeurs publics et privés.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-Présidente à l'emploi, la formation et à l'orientation</p> <p>André CROCQ, Conseiller régional référent emploi-formation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Pays de Brocéliande  
DET Rennes

## Accompagner les femmes de plus de 50 ans vers l'emploi sur Auray et Vannes

### Enjeux / Objectifs

Les femmes de plus de 50 ans, demandeuses d'emploi, rencontrent davantage de difficultés pour accéder à une formation ou retrouver un emploi. Leurs carrières parfois hachées par les congés maternels, des périodes de congé parental, des temps partiels ou marquées par des interruptions de travail participent à éloigner les femmes du monde du travail. Isolées parfois socialement, mobilisées à plein temps par une articulation vie personnelle vie professionnelle complexe, certaines se retrouvent en quasi rupture d'un monde professionnel toujours en évolution. N'ayant pas pris part aux changements structurels de certains métiers, ni par exemple bénéficié des évolutions numériques, certaines femmes, après 50 ans, rencontrent plus de difficultés pour se maintenir dans leur emploi ou pour découvrir un métier.

La Région a choisi de leur proposer un dispositif spécifique sur les territoires d'Auray et de Vannes : une action de formation - *L'expérience au service de l'avenir* - dite de « remobilisation » afin de leur faciliter autant l'accès à de nouveaux savoirs, numériques par exemple, que pour leur permettre de retrouver confiance en soi, valoriser leurs expériences, lever certains préjugés, éclaircir leur avenir, les conditions de départ à la retraite en retraite...

	<b>Description de l'action envisagée à conduire</b> Il s'agit d'une prépa avenir adulte spécifique (marché déjà existant pour un groupe de 12 femmes sur Vannes et 12 femmes sur Auray) d'une durée de 2 mois ½ à temps complet qui alterne centre de formation et périodes de stages en entreprises.		<b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b> Organisation d'un job dating par les femmes elles-mêmes avec prise de contact avec les entreprises du territoire en lien avec les EPCI et France travail.
			<b>Indicateurs de suivi</b> Nombre de femmes inscrites sur les 2 sessions Auray et Vannes, Nombre d'entreprises engagées sur l'action Nombre de sorties positives (emploi ou formation)
	<b>Outils à développer</b> Création d'une communication spécifique pour les femmes et les entreprises.		<b>Financement</b> Fonds déjà mobilisés : 52 060 € (Coûts pédagogiques pris en charge par la Région + aides financières)

			Ressources à mobiliser : une partie de la rémunération des stagiaires par France travail et le Département du Morbihan.
	<b>Partenaires</b> Internes : RDF DDFC Externes : France travail, conseil départemental 56, DDETS 56, CDIFF 56, Agglo de Vannes, Questembert Co, Arc Sud Bretagne, CC de Belle Ile, Auray Co, AFPA, CLPS et entreprises Mobilisation entreprises : les collectivités locales		<b>Pilotage technique</b> DET SUD/Unités Territoriales Emploi Formation Orientation Sud
	<b>Points de vigilance</b> La participation, le recrutement, la mobilisation des femmes méritent une vigilance particulière. Des difficultés liées à la mobilité, et à des problématiques de santé viennent parfois complexifier leurs parcours de réinsertion professionnelle.		<b>Pilotage politique</b> Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation, à l'orientation



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



Auray-Vannes  
DET SUD

## Partager des outils d'intégration de l'égalité femmes-hommes avec les collectivités du Morbihan

### Enjeux / Objectifs

Depuis la *loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, des obligations législatives responsabilisent les collectivités et établissements publics sur cette politique. Une plus grande appropriation de l'égalité femme-homme et infusion dans leurs domaines d'intervention sont attendues.

De plus en plus de collectivités bretonnes se mobilisent. Les intercommunalités disposent de leviers au sein de leurs compétences pour agir. A leurs côtés, la Région, après avoir pris l'initiative d'accompagner huit intercommunalités volontaires, cherche à mettre aujourd'hui plus largement encore à disposition ses ressources et son expertise en la matière. C'est en proximité que les politiques publiques doivent se mobiliser pour réduire les inégalités persistantes du quotidien entre les femmes et les hommes.

Afin d'encourager une plus large connaissance et un meilleur partage des bonnes pratiques en la matière, la mise à disposition de ressources dédiées y compris auprès de plus petites communes est à amplifier.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>Diffusion de la boîte à outils issue du dispositif <i>Collectiv'Egalité</i> femmes-hommes auprès des collectivités du Morbihan.</p> <p>Plusieurs modalités sont prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi d'un courrier ciblé ;</li> <li>• Relais de l'envoi par un mail ciblé ;</li> <li>• Distribution et mise à disposition systématique de cette boîte à outils lors de rencontres publiques, forums/salons, dédiés à l'égalité ou non ;</li> <li>• Faire connaître l'existence de cet outil au plus grand nombre d'acteurs sur le territoire morbihannais afin de sensibiliser les élu.es et le plus grand nombre de partenaires aux enjeux de cette politique publique.</li> </ul> <p>Adapter cette boîte à outils au besoin et en partenariat avec les intercommunalités du 56 qui auraient déjà un plan d'actions annuel Egalité femmes-hommes.</p>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Permettre la connaissance des bonnes pratiques et les partager ; Mettre à disposition des ressources pour agir au sein des collectivités.</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'envoi de la boîte à outils aux collectivités Nombre de retours positifs, demandes d'outils, d'interventions... Nombre de collectivités du 56 souhaitant participer au <i>Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne</i> (CpeG).</p>	

	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Courrier d'accompagnement ; Mailing cible ; Boite à outils adaptée aux besoins des collectivités du département.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à mobiliser : Temps RH DET SUD/DET CB</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DIRAM Externes : les collectivités du département, l'AMF</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Directions des espaces territoriaux et Correspondantes égalité femmes-hommes</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>La Région ne veut ni faire seule ni faire à la place. Il convient de tenir compte et d'articuler avec ce qui se fait déjà sur le territoire.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Laurence FORTIN, Vice-présidente aux territoires, à l'économie et à l'habitat</p> <p>Elu·es référent·es de la Région dans les intercommunalités</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



DET Bretagne Sud

## Sensibiliser les lycéennes et lycéens à l'égalité entre les filles et les garçons et à la vie affective et sexuelle sur les territoires de Guer, Ploërmel, Questembert

**Enjeux / Objectifs**

Accompagner l'installation et l'utilisation des distributeurs de protections hygiéniques menstruelles par une sensibilisation sur les règles et les questions d'égalité et de vie affective et sexuelle au plus près et en partenariat avec les lycées du territoire du Morbihan.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer aux directions des lycées de Questembert, Ploërmel et de Guer d'expérimenter des initiatives pour sensibiliser les jeunes à la lutte contre la précarité menstruelle et l'éducation à la sexualité par la tenue de forums et l'animation de stands pensant la pause méridienne ;</li> <li>• Recenser des associations spécialistes de la thématique, (Planning, CIDFF... du territoire) et les proposer aux directions des lycées pour animer ces interventions ;</li> <li>• Articuler les modalités de cette action avec le dispositif Karta et son axe dédié à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les discriminations ;</li> <li>• Proposer des ressources Egalité femmes-hommes aux lycées du territoire (Outils du CRJ, expositions, guide ressources KARTA ...).</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Proposer un espace d'échange sur les questions d'égalité et de vie affective et sexuelle</p>
		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre d'élèves présent·es sur chacune des animations par lycée ;          Nombre d'agent·es femmes-hommes des lycées (notamment celles et ceux qui réapprovisionnent les distributeurs) ayant suivi un atelier de sensibilisation ;          Questionnaire anonyme de satisfaction.</p>	
	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Jeux, quizz</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /          Ressources à mobiliser :          3 000€ pour 3 forums du Programme 401 Egalité femmes-hommes</p>

	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : référentes lycées, DEL, SEJ Externes : Conseil de la vie lycéenne, les infirmières scolaires, équipes de direction des lycées.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>DET CB/DET SUD : Correspondantes égalité, référentes lycées Direction DET, DEL,</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Respecter la complémentarité des interventions et le cadre institutionnel posé par l'établissement.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Isabelle PELLERIN, Vice-présidente aux lycées et à la vie lycéenne Elu-es référent-es lycées</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



DET Bretagne Sud  
DET Centre Bretagne

## Attribuer un coup de pouce **Egalité** aux femmes pour lever concrètement *le dernier obstacle* dans les Côtes d'Armor

### Enjeux / Objectifs

La Région souhaite accompagner de manière concrète des femmes, qui sur leur parcours d'autonomisation, rencontrent des difficultés de dernière minute, doivent faire face à des besoins urgents, ponctuels.

La bourse d'aide aux femmes a pour objectifs d'apporter un secours temporaire à des femmes en chemin de leur insertion sociale et professionnelle en attribuant une aide destinée à lever « ce qui bloque le pas suivant » et de contribuer ainsi à tout faire pour les aider à acquérir une autonomie sociale.

Après l'identification de profils et de problématiques d'insertion rencontrées par ces familles monoparentales par la collecte d'éléments statistiques, d'enquêtes...l'état des lieux est le suivant :

Sexe : Dans 8 cas sur 10, le parent en situation de monoparentalité est une femme.

Garde des enfants : une inégalité de tarification de la garde d'enfants selon la commune de résidence.

Dans 82% des cas, les enfants de - de 6 ans résident chez leur mère, quant aux + de 15 ans, ils sont 69%. Et avant l'âge de 2 ans, la résidence alternée est très rare et l'enfant est donc en résidence exclusive chez sa mère.

Pauvreté :

- A la suite d'une rupture conjugale, les femmes perdent en moyenne 20% de leur niveau de vie contre 3% pour les hommes.
- 30 à 40% des pensions ne seraient pas payées dans leur intégralité et les mères ne font pas de démarches afin d'éviter les représailles.
- 28% des femmes travaillent à temps partiel contre 7,66% des hommes. Les femmes occupent plus d'emplois aux horaires atypiques, en CDD ou sous-qualifiés.
- 33% de familles monoparentales sont allocataires du RSA en Côtes d'Armor
- Les hommes sont plus souvent propriétaires de leur logement que les mères et leurs logements sont plus grands.

Discrimination :

- Les femmes font l'objet de critères discriminatoires multiples dans l'accès à différents services
- 48 % des femmes estiment être victimes de discrimination à la recherche d'un logement et 41 % à la recherche d'emploi.

En effet, ces femmes vivent des blocages dans la concrétisation de leur projet professionnel malgré les différents leviers et aides mis en place par les partenaires territoriaux institutionnels ; Parfois, les aides de droit commun ne couvrent qu'une partie du besoin, ou a déjà été attribuée mais d'autres blocages persistent, et/ou le délai nécessaire pour accéder à l'aide ajoute un frein ou détériore encore la situation.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <p>L'aide doit être affectée pour des besoins identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentaire et de subsistance, de frais liés au transport, à la santé, à la formation ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Débloquer un frein concret qui empêche la progression du parcours professionnel.</p>
---	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aux dépenses supplémentaires engendrées par une recherche d'emploi, de mobilité pour des déplacements liés à une formation, un apprentissage ou à une reprise d'emploi.</li> </ul> <p>L'aide sera mobilisée de novembre 2024 à décembre 2025. Le public est en cours d'accompagnement par une structure du territoire du réseau pour l'emploi, la formation et l'insertion et principalement par le CIDFF. L'enveloppe financière est supportée par le CIDFF des Côtes d'Armor.</p>		<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Suivi de la consommation de l'enveloppe, et sa répartition par poste de dépense. Nombre de femmes accompagnées par typologie de « statut » en situation de monoparentalité, issues de QPV, milieu rural, Typologie des freins et solutions</p>
	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Analyse des situations en lien avec les dispositifs de droit commun ; Tableau de suivi des parcours ;</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : / Ressources à mobiliser : 6 500€ Soit : Région Bretagne - Programme 401 : 2 500€ Conseil départemental- Service insertion : 2 000€ Saint-Brieuc Armor Agglomération - Service insertion sociale et professionnelle : 2 000€</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DDFC, DIRAM, Mission Egalité des droits entre les femmes et les hommes, Mission Lutte contre la pauvreté et la misère ; Externes : Centre d'information du droit des femmes et des familles des Côtes d'Armor, Conseil départemental des Côtes d'Armor et maison du département, Saint-Brieuc Armor Agglomération, acteurs de l'insertion, CAF.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Direction de l'espace territorial Armor Unité territoriale emploi formation orientation Armor</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Une partie de l'enveloppe est dédiée aux familles de Saint-Brieuc-Armor-Agglomération.</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Gaëlle NIQUE Conseillère régionale, Forough DADKHAH, Vice-Présidente à l'emploi, à la formation et à l'orientation.</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



DET ARMOR

## Promouvoir le champ des possibles pour les jeunes filles du Centre Bretagne

### Enjeux / Objectifs

Les jeunes filles et femmes des territoire ruraux rencontrent moins d'opportunités de socialisation, de mobilité, d'éveil voire d'émancipation que les jeunes hommes. Certaines parfois s'autocensurent dans leurs choix pour l'avenir. Les offres et espaces de loisirs comme de sports sont souvent pensés pour les garçons voire captés par ces derniers.

Si une certaine inattention aux questions de genre persiste dans certains territoires, il convient de documenter davantage ces premiers constats : en écoutant et recueillant la parole des premières concernées, en interrogeant d'éventuelles spécificités d'inégalités d'accès aux services publics, mais également aux offres de formation ou aux opportunités d'orientation ou d'emploi, en valorisant les initiatives qui participent à élargir le champ des possibles et les voies de l'émancipation des jeunes filles. La Région souhaite ainsi initier cette démarche d'accompagnement en Centre Bretagne.

	<p><b>Description de l'action envisagée à conduire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en lien 2 Missions locales centres bretonnes (COB, Pontivy-Loudéac, Ploërmel) et constituer un groupe composé de jeunes filles de 16 à 20 ans qui souhaitent ouvrir le champ des possibles de leur futur professionnel ;</li> <li>• Ecouter les jeunes femmes, proposer des animations dédiées afin d'encourager leurs paroles, l'expression de leurs besoins, aspirations, difficultés, problèmes, ...</li> <li>• Faire travailler ce groupe, accompagné par des référent-es Missions locales et des expert-es extérieur-es (sociologues, professionnel·les de l'orientation, association de promotion des droits de femmes, ...) sur les atouts, les forces, les compétences, des jeunes filles en milieu rural comme sur les choix en matière d'orientation, de formation ou d'emploi afin qu'elles ne se limitent pas dans leurs possibles ;</li> <li>• Coconstruire un outil spécifique de communication à destination des jeunes filles bretonnes vivant en milieu rural, qui valoriserait leurs atouts et les inciterait à ouvrir le champ des possibles en termes d'orientation, de formation et d'emploi. Cet outil serait mis à la disposition des missions locales et lycées ruraux ;</li> </ul>		<p><b>Objectifs cibles (résultats attendus)</b></p> <p>Prepa Avenir Territoriale sur 6 mois 12 jeunes filles entrant en formation, ayant accès à une orientation choisie</p>
			<p><b>Indicateurs de suivi</b></p> <p>Nombre de missions locales actrices et membres du groupe de travail Nombre d'intercommunalités impliquées Nombre de lieux de formation sensibilisés Nombre d'expert-es invité.es (représentant de métiers, institutionnels, asso...) mobilisé-es Nombre de jeunes filles mobilisées dans cette action Outils et actions produites par le groupe de jeunes filles</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inciter les missions locales à former les conseiller·ères sur l'orientation professionnelle non genrée et à désigner des conseiller·ères référent·es égalité.</li> </ul>		
	<p><b>Outils à développer</b></p> <p>Un état des lieux de la situation contextualisée de l'égalité filles/garçons en Centre Bretagne ;  Un recensement sexué des filles/garçons dans les organismes de formation et lieux de formation en Centre Bretagne ;  Un support pour présenter la démarche aux Missions locales, aux organismes de formation et aux partenaires du territoire ;  Un outil de communication pour assurer la promotion du dispositif et toucher le maximum de jeunes filles centre bretonnes ;  Un tableau de bord partagé pour préciser les rôles et missions de chacun.es dans le projet.</p>		<p><b>Financement</b></p> <p>Fonds déjà mobilisés : /  Ressources à mobiliser : Coût pédagogique pris en charge par la DDFC dans le cadre d'une PREPA Avenir Territorial  Rémunération des stagiaires : DDFC, France travail  Mobilisation partenaires : Club d'entreprises, experts jeunesse et ruralité  Programme 401 Egalité femmes-hommes : 10 000 € (cofinancement des modalités liées à l'infusion de l'égalité femmes-hommes dans la démarche auprès des partenaires et prise en charge des interventions des expert·es Egalité femmes-hommes).</p>
	<p><b>Partenaires</b></p> <p>Internes : DDFC, SIOEP, DIJECS, DIRAM  Externes : Missions locales centre bretonnes, expert·es de l'égalité femmes-hommes, la ruralité et des jeunes, Intercommunalités, le réseau des Cidff.</p>		<p><b>Pilotage technique</b></p> <p>Espace Territorial Centre Bretagne  Unité Territoriale Emploi Formation Pontivy</p>
	<p><b>Points de vigilance</b></p> <p>Les obstacles à l'émancipation peuvent être multifactoriels et difficiles à identifier. Le besoin de se former à l'égalité F/H pour appréhender ces freins (pauvreté et précarité des familles, absence de mobilité, existence de violences, autocensure, manque de confiance en soi...) semble nécessaire.  Nécessité de prendre appui avec ce qui se fait déjà, faire avec les jeunes femmes, et celles et ceux qui agissent sur ce territoire...</p>		<p><b>Pilotage politique</b></p> <p>Forough DADKHAH, Vice-présidente à l'emploi, la formation et à l'orientation</p> <p>Elisabeth JOUNEAUX-PEDRONO, Conseillère référente emploi formation</p>



Calendrier	2025	2026	2027
------------	------	------	------



DET CENTRE  
BRETAGNE