

DEPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE

Rapport annuel 2024

Sur la situation des femmes et des
hommes en Ille-et-Vilaine

Sommaire

Introduction.....	2
I. La situation des femmes et des hommes au Département d’Ille-et-Vilaine.....	3
Les effectifs	3
Répartition par âge et ancienneté	5
La rémunération	5
Le temps de travail et le télétravail	7
Répartition sexuée des agent·es inscrit·es au tableau d’avancement de grade	8
Les absences	8
Le bilan 2023 de la cellule d’écoute	9
II. L’égalité au Département d’Ille-et-Vilaine.....	9
Les actions menées par le Département dans le cadre du volet interne	9
L’égalité dans les politiques publiques départementales.....	13
Personnes âgées – Personnes en situation de handicap	13
Insertion, lutte contre les exclusions	16
Sport - Jeunesse - Education populaire	17
Education - Collèges	19
Culture – Archives – Lecture publique	21
Enfance, famille	25
Violences faites aux femmes	27
Espace privé – Espace public	31
Finances et commande publique	31

Introduction

La rédaction du rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine est une obligation réglementaire pour les collectivités de plus de 20 000 habitant·es depuis la loi du 4 août 2014. Il est structuré en deux parties.

La première partie est différente d'une année sur l'autre : elle est consacrée aux chiffres clefs du bilan social quand celui-ci est publié (une année sur deux) et à un diagnostic sur la situation des Breilliennes et des Breilliens quand ce n'est pas le cas. Cette année, celle-ci traite donc des données relatives au bilan social unique 2024.

La seconde partie présente les actions menées par le Département en interne et à travers ses différentes politiques publiques, dans le cadre du plan d'actions départemental 2023-2028 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'année 2024 aura tout d'abord été marquée par l'adoption du nouveau schéma directeur départemental de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2027, coordonné par le Préfet et le Procureur de la République. Le Département a participé aux différents groupes de travail qui se sont réunis en 2024 pour élaborer ce document. Sa contribution au document final a été validée lors de la session départementale du 26 septembre 2024. Elle permet de mettre en valeur les nombreuses actions que le Département mène dans ce domaine en tant que chef de file de l'action sociale, à travers ses différentes politiques publiques, notamment l'égalité femmes-hommes, l'insertion et la lutte contre les exclusions, l'éducation, l'action sociale de proximité et la protection de l'enfance. Ce nouveau schéma fait ainsi écho avec le procès « Gisèle Pélicot / Mazan » qui a pris une ampleur nationale, mettant en lumière la banalisation des violences sexuelles dont les femmes peuvent être victimes, et la question cruciale du consentement.

La collectivité a également réalisé cette année un important travail pour dresser un état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements et les services breilliens pour personnes âgées et personnes en situation de handicap. Une large enquête a été menée auprès de 434 structures et la synthèse permet d'envisager des actions concrètes en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Enfin, l'année 2024 fût aussi celle des Jeux olympiques et paralympiques organisés en France et pour lesquels le Département s'est fortement mobilisé dans le cadre de sa labellisation "Terre de jeux". Plusieurs actions et animations ont été mises en place dont certaines, présentées dans ce rapport, ont permis de promouvoir le sport au féminin.

I. La situation des femmes et des hommes au Département d'Ille-et-Vilaine

Les effectifs

La collectivité départementale, de par ses missions, est composée de nombreux métiers dits « féminisés », c'est-à-dire occupés majoritairement par des femmes, notamment dans le domaine du social, du médico-social et dans la filière administrative.

Evolution de la répartition femmes hommes dans les effectifs selon les statuts

Les femmes représentent 68,5% des effectifs, soit 2248 agentes. Ce taux est relativement stable, puisqu'il était de 66,8% en 2022. Le détail de la répartition par statut et catégorie hiérarchique des femmes et des hommes est présenté dans le tableau ci-dessous.

Statut et catégorie hiérarchique	2017		2019		2021		2023		Taux féminisation
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires									
A	423	136	901	175	908	174	913	170	84,3%
B	771	221	321	180	313	159	318	156	67,1%
C	769	636	724	617	714	637	749	617	54,8%
Sous-Total	1963	993	1946	972	1935	970	1980	943	67,7%
Stagiaires									
A	24	2	38	4	30	1	57	3	95%
B	28	12	11	6	10	11	12	9	57,1%
C	28	27	27	19	54	17	34	14	70,8%
Sous-Total	80	41	76	29	94	29	103	26	79,8%
Contractuels permanents									
A	30	16	48	24	68	31	126	41	75,4%
B	4	7	7	8	11	15	21	19	52,5%
C	10	5	7	8	19	12	18	4	81,8%
Sous-Total	44	28	62	40	98	58	165	64	72,1%
Tous									
A	477	154	987	203	1006	206	1096	214	83,7%
B	803	240	339	194	334	185	351	184	65,6%
C	807	668	668	644	787	666	801	635	55,8%
Total	2087	1062	1994	1041	2127	1057	2248	1033	68,5%

En complément, l'effectif physique d'agent-es non titulaires en renfort et remplacement s'élève à 256 en 2023 pour un taux de féminisation de 83,6%.

Répartition des effectifs femmes hommes selon les catégories hiérarchiques

En observant les effectifs physiques par catégories hiérarchiques, on constate que les femmes sont sur-représentées dans la catégorie A (83,7% des effectifs). Une répartition plus équilibrée avec les hommes est observée dans la catégorie C (55,8% des effectifs). Ceci est lié au fait qu'une grande part des emplois de catégorie A se retrouvent dans les filières sociales, médico-sociales et administratives dans lesquelles les femmes sont majoritairement représentées. A contrario, les emplois de la catégorie C concernent majoritairement la filière technique et sont plus occupés par les hommes.

Cadres d'emploi	Catégorie A			
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation
Administrateur	3	3	6	50%
Attaché	219	69	288	76%
Ingénieur en chef	4	5	9	44%
Ingénieur	44	69	113	39%
Conservateur du patrimoine		2	2	0%
Attaché de conservation du patrimoine	5	2	7	71%
Conservateur des bibliothèques	1		1	100%
Bibliothécaire	10	1	11	91%
Conseiller des APS		1	1	0%
Conseiller socio-éducatif	26	7	33	79%
Assistant socio-éducatif	565	37	602	94%
Educateur de jeunes enfants	2	1	3	67%
Médecin	33	3	36	92%
Infirmier en soins généraux	43		43	100%
Psychologue	29	2	31	94%
Sage-femme	12		12	100%
Puéricultrice	80		80	100%
Cadre de santé paramédical	4	3	7	57%
Pédicure, ergothérapeute ...	11	4	15	73%
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	2	2	4	50%
Emplois fonctionnels	3	3	6	50%
Total	1096	214	1310	84%

Cadres d'emploi	Catégorie B			
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation
Rédacteur	257	29	286	90%
Technicien	42	129	171	25%
Animateur	1	6	7	14%
Assistant de conservation	24	5	29	83%
Educateur des activités physiques et sportives	4	15	19	21%
Auxiliaire de puériculture	23		23	100%
Total	351	184	535	66%

Cadres d'emploi	Catégorie C			
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation
Adjoint administratif	338	33	371	91%
Agent de maîtrise	21	158	179	12%
Adjoint technique	430	430	860	50%
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4	3	7	57%
Adjoint du patrimoine	5	6	11	45%
Adjoint d'animation	2	5	7	29%
Agent social	1		1	100%
Total	801	635	1 436	56%

Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine

Répartition des effectifs femmes hommes selon les filières

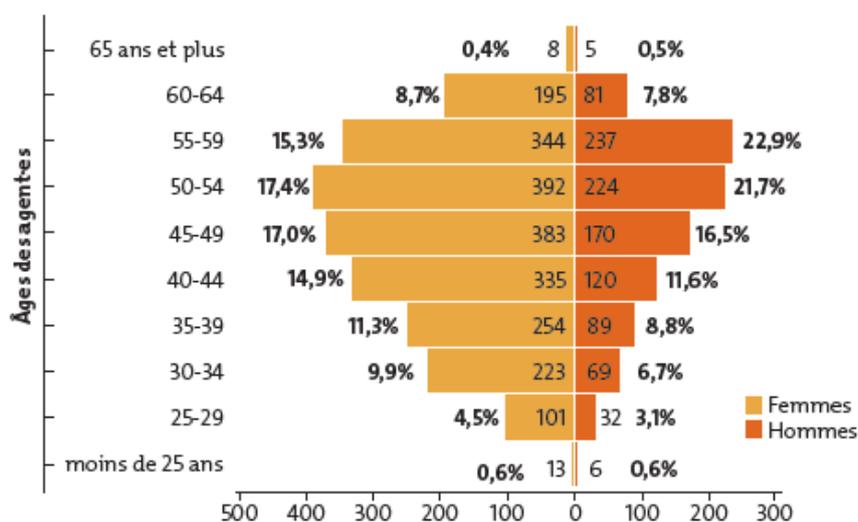
Les femmes sont sur-représentées dans les filières suivantes : administrative (86%), culturelle (74%), médico-sociale (95%) et sociale (93%). Les hommes, eux, sont davantage représentés dans les filières de l'animation (79%), du sport (80%) et technique (59%). Ces proportions restent globalement stables par rapport à la précédente étude de 2021.

Filière	Poids de la filière (%) dans la collectivité	Répartition par catégorie			Taux de féminisation par filière
		A	B	C	
Administrative	29,2%	31,3%	29,9%	38,8%	86%
Animation	0,4%	0,0%	50,0%	50,0%	29%
Culturelle	1,9%	34,4%	47,5%	18,0%	74%
Médico-sociale	7,5%	90,7%	9,3%	0,0%	95%
Médico-technique	0,1%	100,0%	0,0%	0,0%	50%
Sociale	19,5%	99,8%	0,0%	0,2%	93%
Sportive	0,6%	5,0%	95,0%	0,0%	20%
Technique	40,8%	9,1%	12,8%	78,1%	41%
Total	100%	39,9%	16,3%	43,8%	68,50%

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023

Répartition par âge et ancienneté

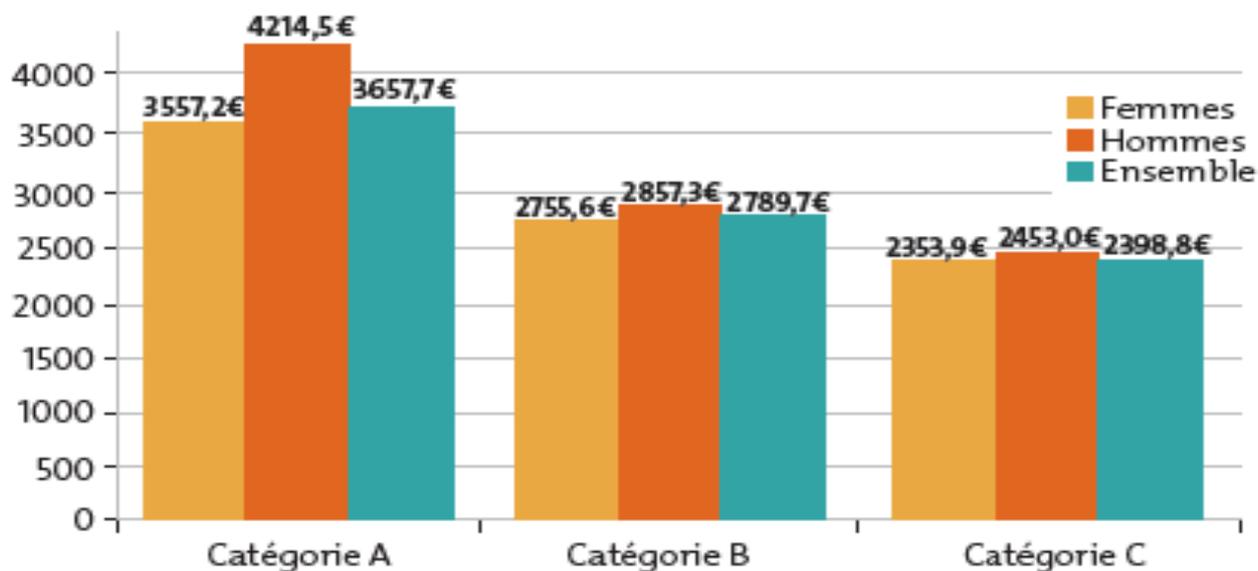
L'âge moyen des agentes est de 46,4 ans et celui des agents de 48,4 ans. 41,8% des femmes (42.1% en 2021) et 53% des hommes (51.9% en 2021) ont plus de 50 ans. 5,1% des femmes et 3,7% ont moins de 30 ans.



La rémunération

Le graphique ci-après présente les salaires bruts mensuels moyens, régime indemnitaire inclus, en distinguant les rémunérations des femmes et des hommes. On note une différence significative sur les catégories A avec un écart moyen de 657 €. Ceci s'explique en partie par l'écart de rémunération entre la filière technique (hautement masculinisée en catégorie A) et

les autres filières, avant la délibération du 30 juin 2017 actant la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). En effet, les mesures prises dans le cadre du RIFSEEP et notamment la mise en place d'un régime indemnitaire basé sur les groupes de fonctions, s'emploient à atténuer ces différences de rémunération dans le temps.



Source : bilan social 2024

Index d'égalité professionnelle de la collectivité

Depuis cette année, le Département doit procéder à la déclaration relative aux indicateurs de mesure et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette obligation, instaurée par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Cet index est calculé sur une base de 100 points répartis en quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Cet index est destiné à mesurer :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires,
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels,
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La réglementation prévoit que le Département publie sur son site internet ses résultats sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés. La cible est fixée à un niveau supérieur ou égal à 75 points. En cas de non-atteinte de la cible, la collectivité concernée doit publier les objectifs de progression au plus tard le 15 novembre de chaque année.

L'index 2024 a été calculé avec les informations se rapportant à l'année 2023, à partir des données du rapport social unique. Le tableau ci-après en détail les résultats obtenus.

Score global	97 / 100
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	47 / 50
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels	15 / 15
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25 / 25
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/ 10

Le temps de travail et le télétravail

A l'échelle nationale, les femmes sont très majoritaires parmi les actifs ayant recours au temps partiel. Cela se confirme au sein du Département d'Ille-et-Vilaine où elles sont 91,6% à y avoir recours.

Concernant le télétravail, comme cela est indiqué dans le tableau ci-après, les femmes sont plus nombreuses à opter pour cette modalité (82,7% alors qu'elles représentent 68,5% des effectifs).

En revanche, les hommes télétravaillent en moyenne plus de jours dans l'année (32,5) que les femmes (24,8). Ce constat est dû au régime de télétravail ponctuel qui s'applique aux agent-es des centres départementaux d'action sociale, majoritairement des femmes, et qui est limité à 25 jours par an contre 2 jours par semaine pour le télétravail régulier des autres agent-es.

Catégorie	Effectifs des télétravailleur-euses		Taux de féminisation n	Nombre de jours de télétravail		Taux de féminisation	Nombre de jours par agent télétravailleurs	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
A	991	169	85,4%	17711	4573	79,5%	17,9	27,1
B	304	101	75,1%	9885	3722	72,6%	32,5	36,9
C	326	69	82,5%	12533	2732	82,1%	38,4	39,6
Ensemble	1621	339	82,7%	40129	11027	78,4%	24,8	32,5

Clef de lecture : en catégorie A, 85,4% des agent-es qui ont télétravaillé en 2023 sont des femmes. Elles ont posé 79,5% des journées de télétravail. En moyenne, un femme télétravailleuse de catégorie A a posé 17,9 jours en 2023 contre 27,1 jours pour un homme télétravailleur de catégorie A.

Répartition sexuée des agent·es inscrit·es au tableau d'avancement de grade

Les taux de féminisation des agent·es inscrit·es au tableau d'avancement sont présentés sur le graphique ci-dessous.

- 86,7 % des agent·es de catégorie A promouvables étaient des femmes (alors qu'elles représentent 84,3% des effectifs) et 85,9% ont été inscrites sur la liste d'aptitude de la catégorie supérieure.

- 68.3 % des agent·es de catégorie B promouvables étaient des femmes (alors qu'elles représentent 67 ,1% des effectifs) et 63% ont été inscrites sur la liste d'aptitude de la catégorie supérieure.

- 64.1 % des agent·es de catégorie C promouvables étaient des femmes (alors qu'elles représentent 54,8% des effectifs) et 68,9% ont été inscrites sur la liste d'aptitude de la catégorie supérieure.



Clef de lecture : Parmi les 316 agent·es de catégorie A, 274 sont des femmes et 42 des hommes. Le taux de féminisation est donc de 86,7%. Il y a eu 85,9 % de femmes inscrites au tableau d'avancement de grade de cette catégorie (79 femmes et 13 hommes).

Les absences

Comme l'indique le tableau ci-après, 75% des jours d'arrêts (hors congés paternité et maternité) concernent des femmes alors qu'elles représentent 68,5% des effectifs. Il est constaté un plus grand nombre de jours d'arrêts pour les femmes sur les motifs maladie ordinaire et longue maladie. Ce constat peut être mis en lien avec les taux d'absentéisme plus élevés observés pour certains métiers plus féminisés (agent·es des collèges, des centres départementaux d'action sociale). A contrario, les motifs accidents du travail et maladies professionnelles sont plus « masculinisés ». En effet, les taux de féminisation pour ces motifs d'absence sont plus faibles, respectivement de 60,7% et 59,6% (alors que les femmes

représentent 68,5 % des effectifs totaux). Cela peut s'expliquer par la nature des métiers techniques plus exposés à ce type d'arrêt (routes, espaces naturels...).

Nombre de jours d'absence par motif et par sexe en 2023	Femmes	Hommes	Répartition femmes / hommes des arrêts
Maladie ordinaire	43094	12158	78,0%
Congé maternité	8858		100,0%
Congé paternité		257	0,0%
Accidents du travail	4771	3087	60,7%
Maladie professionnelle	3602	2441	59,6%
Longue maladie / Grave maladie	9907	1950	83,6%
Maladie longue durée	9656	3821	71,6%
Total	79888	23714	77,1%
Total (hors congés maternité et paternité)	71030	23457	75,2%

Le bilan 2023 de la cellule d'écoute

La cellule d'écoute à destination des victimes et des témoins a été mise en place par la collectivité fin 2018 afin de traiter des situations de sexisme, de violences et de discriminations au travail. En 2023, une situation concernant « des propos sexuels et homophobes » a fait l'objet d'une enquête administrative et un cas de harcèlement sexuel a conduit à une enquête de gendarmerie et à la fin du contrat de la personne concernée.

II. L'égalité au Département d'Ille-et-Vilaine

Les actions menées par le Département dans le cadre du volet interne

Sensibilisation des managers sur les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre des « matinales du management », une session de sensibilisation sur le sexisme au travail a été organisée le 15 mars 2024 : une vingtaine de cadres de la collectivité ont pu en bénéficier.

Pour rappel, dans l'enquête réalisée en 2021 auprès de l'ensemble des agent·es, 43 % déclaraient avoir déjà été témoins au Département de remarques déplacées, de plaisanteries ou de remarques sexistes sur des tenues ou l'apparence physique. 14% des encadrant·es déclaraient avoir déjà eu à gérer une affaire de violence sexiste ou sexuelle au travail. A partir de cas pratiques, cette sensibilisation visait ainsi à réfléchir à la manière de réagir lorsque qu'un·e encadrant·e est confronté·e à ce type de situations. A l'issue des échanges, des informations ont pu être apportées quant au cadre légal qui s'applique en cas d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel.

Formations des agent-es

Depuis plusieurs années, la collectivité propose dans son offre de formation différentes formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur les violences sexistes et sexuelles ainsi que sur les discriminations.

En 2024, une troisième journée de formation a été organisée pour une dizaine de référent-es égalité ayant suivi les deux premières journées en 2023. Cette formation avait pour objectifs de partager l'expérience des participant-es depuis les deux premiers jours de formation, de leur proposer de nouveaux outils d'animation et d'aborder plus en détail certains sujets comme les différentes manifestations du sexisme et leurs conséquences, ou encore les obligations légales en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

La collectivité propose également chaque année des sessions de formations des agent-es sur les violences intrafamiliales. En 2024, des professionnel·les des centres de santé sexuelle ont animé des formations en interne avec beaucoup d'intérêt. Ainsi, par exemple, la conseillère conjugale et familiale de l'agence de Vitré a organisé en septembre 2024 trois interventions qui ont permis de sensibiliser 54 assistantes familiales sur les questions de consentement, de vie affective et sexuelle et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Pour l'année 2025, 25 demandes de formation d'agent-es sur l'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations au travail ont été recensées, ainsi que 79 sur les violences intrafamiliales.

Dans le cadre des réseaux "violences intra familiales" auxquels participent les agences départementales, des formations sont également proposées. On peut citer ainsi à titre d'exemple sur le territoire de l'agence de Brocéliande :

- une formation aux psycho-traumas liées aux violences intrafamiliales proposée par le Centre Régional du Psycho-traumatisme Bretagne pour les professionnel·les du secteur médico-social et social, organisée le 16 avril 2024.
- une sensibilisation sur le droit au séjour des femmes et hommes étranger·ères victimes de violences lors de la réunion plénière du réseau du 21 juin 2024, avec la participation d'un avocat spécialiste en droit des étrangers, d'une juriste de l'association SOS victimes 35 et de la présidente du Centre d'Information pour les femmes étrangères (créé en octobre 2023 à Montfort sur Meu).
- Le projet artistique « OUiR » mené avec la compagnie de théâtre La Morsure sur le consentement amoureux, à destination des adolescent·es et des professionnel·les, avec l'organisation d'ateliers chorégraphiques et de théâtre.

Le Département a également à nouveau coorganisé cette année avec l'Etat, la Ville de Rennes et Rennes métropole, la journée interprofessionnelle du 29 novembre sur le thème de « l'approche spatiale des violences de genre ». Cette journée d'étude était destinée aux professionnel·les et bénévoles en lien avec des victimes de violences sexistes et sexuelles. Des tables-rondes et ateliers ont permis d'aborder la dimension spatiale du genre, aussi bien géographique, que thématique (en milieu festif, cyberviolences, en milieu agricole, etc.). Cette journée a aussi été l'occasion de mettre en valeur l'importance des liens interprofessionnels. Elle a réuni un peu plus de 300 participant·es.

Animations du réseau des référent·es égalité femmes hommes et sensibilisation des agent·es

Le réseau des référent·es s'est renouvelé en partie en 2024. Il compte actuellement 26 membres, 16 femmes et 10 hommes (contre 25 membres en 2023 : 17 femmes et 8 hommes).

Le réseau s'est réuni à 3 reprises en 2024. Une première réunion a été consacrée à l'élaboration d'une feuille de route précisant les missions des référent·es afin d'officialiser leurs rôles et de renforcer leur légitimité. Cette feuille de route sera diffusée en 2025 à l'occasion du lancement d'une nouvelle campagne de recrutement de référent·es pour tendre vers une représentation de l'ensemble des directions par un binôme femme / homme. Un groupe de travail a également été mis en place au sein du réseau pour élaborer un module de sensibilisation "clé en main" permettant de mener des animations sur les violences sexistes et sexuelles. Ce module est aujourd'hui finalisé et sera déployé en 2025 dans les services.

Le réseau est aussi un lieu de partage d'expériences et de mutualisation d'outils d'animations. Plusieurs initiatives ont ainsi été menées par les référent·es, dans le but d'échanger avec les agent·es sur les enjeux de l'égalité et les réponses pouvant y être apportées.



A l'Agence de Brocéliande, les référent·es ont organisé un temps d'échanges sur le plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2028 et sur le guide de la communication pour toutes et tous au sein du service vie sociale. Une projection du film « il reste encore demain » de Paola Cortellesi, a été organisée en décembre 2024, suivie d'un échange avec la salle animé par les deux référent·es égalité de l'agence. Des agent·es du CDAS ont été invité·es à venir accompagnés de bénéficiaires (places gratuites pour ces personnes).



En 2024, l'Agence départementale du Pays de Fougères a renforcé son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes avec l'arrivée de deux nouveaux référent·es qui ont mené plusieurs initiatives tout au long de l'année. On peut citer : "Les Midis de l'Égalité " sur le sport et "Les Cafés Conviviaux de l'Égalité", ainsi que deux campagnes d'affichage sur le sexisme. Ces initiatives ont été bien accueillies par les agent·es, avec la participation active de 61 personnes.



Par ailleurs, la mission égalité femmes-hommes a poursuivi, en lien avec les référent·es, les sessions de sensibilisation à l'attention du personnel départemental, par exemple auprès des agent·es de la Direction des Archives, de la Direction de la transformation écologique et du service pilotage de l'offre d'accueil de la protection de l'enfance, à la Direction enfance famille. Ces interventions sont aussi l'occasion de faire connaître les référent·es des différents services et d'explicitier leurs rôles.



En mars 2024, un dossier spécial du magazine « Nous Vous Ille » a été publié afin de présenter les différentes actions que mène le Département en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ce dossier présente à titre d'exemple l'aménagement de la cour de récréation du collège de Romillé, qui favorise la mixité entre les filles et les garçons, le projet de la Maison des femmes à Rennes qui accueille et oriente les femmes victimes de violence, ou encore les activités de l'association Amicale du Nid, soutenue par le Département pour lutter contre la prostitution des mineur·es, etc. Ce document continue aujourd'hui

d'être diffusé lors d'animations afin de faire connaître aux partenaires et au grand public, les actions menées par le Département.

Tout comme en 2023, des « cafés égalité » ont également été proposés tout au long du mois de mars, en visioconférence. Les 4 cafés organisés ont réuni au total 227 participant·es. Les thèmes abordés étaient les suivants :

- **Café #1 : "A quoi sert le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes ?"**

Le 8 mars est, depuis 1990, la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. A-t-il encore une utilité en 2024 ? Et, est-ce encore utile d'être féministe en 2024 ? Ce café revient sur les origines du 8 mars, sur l'histoire du féminisme et des principales figures qui ont marqué le

combat pour l'égalité et permet un focus sur les inégalités persistantes avant de proposer des actions pour pratiquer l'égalité femmes-hommes.

- **Café #2 : “Chartes des temps : enjeux et pratiques inspirantes”**

En quoi mieux organiser nos réunions, mieux réguler nos courriels, et assurer un droit à la déconnexion peut-il favoriser l'égalité femmes hommes ? En quoi cela améliore les conditions de travail pour tous et toutes ? Ce café propose des pistes pour avancer collégalement et concrètement à partir de bonnes pratiques d'articulation des temps professionnels, personnels et familiaux.

- **Café #3 : “"On ne peut plus rien dire" : comment faire face aux objections à l'égalité ?”**

Lorsque l'on met en place des actions en faveur de l'égalité femmes hommes ou de la prévention du sexisme au travail, il est courant de se heurter à des représentations sexistes ou à des objections à l'égalité. Comment contourner ou dépasser ces freins et contrer les idées reçues ? Ce café propose d'identifier collectivement les freins les plus fréquents et de trouver des arguments et stratégies pour y répondre, de la machine à café à la réunion de service ou de direction.

- **Café #4 : “Combattre les discriminations pour un environnement de travail inclusif”**

Le contexte professionnel est propice aux discriminations, que cela soit lors du recrutement, dans le travail quotidien ou au cours de l'évolution de carrière. En effet, 32% des agent·es de la fonction publique déclaraient en 2017 avoir déjà subi une discrimination au travail au cours des 5 dernières années (Enquête du Défenseur des Droits). Comment se manifestent les discriminations au travail et quels sont les groupes de personnes les plus affectés ? Après avoir abordé le cadre légal et l'état des lieux des discriminations, ce café présente des outils et idées d'actions concrètes pour œuvrer à un environnement de travail inclusif et respectueux.

L'égalité dans les politiques publiques départementales

Personnes âgées – Personnes en situation de handicap

Le schéma départemental de l'autonomie et de l'inclusion 2023 – 2028 mentionne l'égalité entre les femmes et les hommes comme l'un des enjeux importants pour garantir l'inclusion des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. En effet, le grand âge et le handicap mettent en évidence de fortes inégalités et disparités entre les femmes et les hommes. La lutte contre ces inégalités, mais aussi la recherche de la mixité dans les métiers

du soin et de l'accompagnement et le développement de la reconnaissance des aidant-es sont essentiels.

Afin de répondre à ces enjeux, un état des lieux des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et personnes en situation de handicap a été amorcé en 2023 et finalisé cette année. Pour cela, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des établissements et services intervenant dans le champ de l'autonomie en Ille-et-Vilaine, soit 434 structures (180 établissements et services pour personnes âgées, 130 établissements et services pour personnes en situation de handicap et 124 services à domicile). 191 structures y ont répondu (44%). Il ressort de cette enquête que :

- 63% des répondants respectent les obligations légales d'affichage des textes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes (notamment en matière de rémunération et de lutte contre le harcèlement),
- 72% des structures n'ont pas de référent-es égalité ¹ et que 74% ne dispose pas de plan d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes,
- 56% calculent et publient « l'index égalité »² et que 55% ont mis en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles.

Cette enquête a également permis de recueillir des données genrées relatives à la population accueillie dans les structures, le personnel, le temps partiel et le congé parental, etc. Il en ressort que les femmes représentent 73% des personnes accueillies dans les établissements pour personnes âgées et 44% de la population accueillie dans des établissements pour personnes en situation de handicap. Par ailleurs, 84% des professionnel·les exerçant dans les structures breilliennes sont des femmes, notamment dans les domaines de l'hôtellerie, de

¹ Les référent-es égalité ont pour rôle de veiller à ce que les systèmes relatifs à l'embauche, la rémunération, la formation professionnelle ou la promotion soient indépendants de toute considération relative au genre. Ils-elles doivent veiller également à la représentation des genres à tout niveau décisionnel et participer à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

² L'index est un outil pour diagnostiquer les inégalités de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Chaque année, au plus tard le 1er mars, les structures privées d'au moins 50 salarié·es doivent calculer et publier sur leur site internet leur index de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur comité social et économique. L'index, sur 100 points, est calculé à partir de 4 à 5 indicateurs selon que la structure privée compte moins ou plus de 250 salarié·es. Ces critères sont les suivants :

- écart de rémunération femmes-hommes,
- écart de taux d'augmentations individuelles,
- écart de taux de promotions (uniquement dans les structures de plus de 250 personnes salariées),
- pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- nombre de personnes salariées du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

l'aide et des soins aux personnes. La mixité n'est observée que pour 4 métiers : directeur·rice, cuisinier·ère, second·e de cuisine et médecin coordonnateur·rice.

Le rapport compilant les résultats de cette enquête sera diffusé en 2025 aux différents établissements et services breilliens afin de leur servir de base pour faire évoluer leurs pratiques. Dans le prolongement de cette étude, il est également envisagé de réaliser un guide de bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à destination de l'ensemble de ces structures.

Les Assises du Handicap



Dans le cadre des Assises du Handicap organisées par la Ville de Rennes du 27 septembre au 4 octobre 2024, la mission égalité a participé à la matinée du 1^{er} octobre consacrée à la thématique de la santé sexuelle, qui s'est déroulée à l'Ecole des Hautes

Etudes en Santé Publique. Un espace forum a permis de rencontrer différents partenaires et de présenter l'exposition sur les violences conjugales ainsi que différents outils proposés par le Département concernant l'égalité femmes hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Journée « Les violences faites aux femmes en situation de handicap : quels savoirs et quelles pratiques en Ille-et- Vilaine ? ».

L'université de Rennes 2, en partenariat avec l'association des familles de traumatisés crâniens d'Ille-et-Vilaine a organisé une journée d'étude le 15 novembre intitulée « Les violences faites aux femmes en situation de handicap : quels savoirs et quelles pratiques en Ille-et- Vilaine ? ». Cette journée était l'aboutissement d'un travail engagé en 2023 par l'association sur ce thème, avec le soutien financier du Département dans le cadre de son appel à projet. Elle avait pour objectifs de favoriser la rencontre et les échanges des différents acteurs impliqués dans l'accompagnement des femmes en situation de handicap mais aussi de faire connaître les ressources et les initiatives existantes. Ainsi, les résultats d'une étude sociologique réalisée par Suzy Brossard et Pierre-Guillaume Prigent ont été présentés, montrant comment les femmes en situation de handicap sont plus exposées aux violences que les autres femmes, et en questionnant la place des aidants qui se retrouvent eux-mêmes

parfois agresseurs. Parmi les outils de sensibilisation présentés, on peut citer un violentomètre « facile à lire et à comprendre ».

Insertion, lutte contre les exclusions

Les familles monoparentales, au sein desquelles les femmes sont surreprésentées, constituent l'un des publics prioritaires de la politique d'insertion départementale. Ainsi, le Programme Breillien d'Insertion 2023-2027 mentionne l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations comme une ambition forte et transversale. Dans ce cadre, le Département incite systématiquement ses partenaires à inclure des statistiques genrées dans leurs rapports d'activité.

Concernant les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), on dénombrait 52.62 % de femmes au 31 décembre 2023. Ce chiffre est stable par rapport à 2022 (52.74%).

Favoriser la mixité des métiers

Comme en 2023, plusieurs visites des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) du territoire ont cette année été organisées à destination des référent·es RSA en lien avec Chantier école Bretagne et la Fédération des Entreprises d'insertion, pour notamment valoriser les emplois en insertion ouverts aux femmes. Par ailleurs, lors de la publication des offres d'emploi des SIAE sur la plateforme de l'inclusion, des mesures d'accompagnement spécifiques des femmes sont mentionnées (vestiaires mixtes, aménagement des plannings en cas de garde d'enfants, etc.).

Des actions sont également menées depuis plusieurs années pour encourager la mixité des recrutements dans les chantiers d'insertion comme l'aménagement des locaux pour dédier des vestiaires aux femmes salariées, l'adaptation des vêtements de travail et du matériel, etc.. Ainsi, dans les équipes départementales intervenant sur les espaces naturels sensibles, 39 personnes en insertion étaient intégrées dans les services en 2024 : 9 femmes (23%) et 30 hommes (67%).

Le Département a aussi poursuivi en 2024 son soutien financier à l'association Entreprendre au féminin bretagne pour promouvoir et soutenir l'accompagnement des femmes bénéficiaires du RSA dans leurs projets de création d'entreprise.

Concilier insertion et parentalité

Le Département mène régulièrement des actions visant à concilier l'insertion et la parentalité, notamment à destination des femmes. Ces actions ont été reconduites et amplifiées en 2024, grâce à l'expérimentation menée par notre collectivité avec France Travail dans le cadre de la

loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023. Cette expérimentation vise à renforcer l'accompagnement socio-professionnel des bénéficiaires du RSA sur le territoire de l'agence de Redon-Vallons de Vilaine. Parmi les enjeux pris en compte figure la parentalité. Ainsi, un temps de sensibilisation « insertion et parentalité » animé par Ti Liamou (institut de la parentalité) a été proposé aux professionnel·les de l'insertion sur le territoire de cette agence puis généralisé sur les autres territoires d'agences départementales. Un temps d'interconnaissance entre les acteurs petite enfance et insertion a également été organisé sur le territoire de Redon-Vallons de Vilaine pour mieux prendre en compte les problématiques de parentalité dans l'accompagnement vers l'emploi. Ce type d'expérimentation est très appréciée des professionnel·les et doit s'étendre progressivement à d'autres territoires.

Des actions collectives spécifiques sont aussi proposées sur certains territoires, pour les femmes bénéficiaires du RSA, sur le lien entre parentalité et insertion. On peut citer pour 2024 :

- Une action de remobilisation sur plusieurs jours en direction des jeunes mères de moins de 26 ans, co-portée par la Mission locale de Redon et We Ker, dans le cadre de l'expérimentation de la loi pour le plein emploi.

- Un parcours (« SAS parenthèse ») en direction des femmes bénéficiaires du RSA, en situation de monoparentalité ou non, intégrant les dimensions parentalité et mode de garde dans la construction du projet d'insertion socio-professionnelle sur 6 semaines. Ce projet est co-porté et co-financé par le Département et la Région Bretagne.

- Des actions déployées par les missions locales (en partenariat avec le Département pour certaines) sur cette thématique en direction des jeunes parents isolés notamment des jeunes femmes en situation de monoparentalité, dans le cadre du contrat insertion et emploi.

- Une action de remobilisation par le sport en direction des jeunes femmes de moins de 26 ans, qu'elles soient mères ou non (parcours en progressivité pour les jeunes mamans) dans le cadre du contrat insertion et emploi.

Sport - Jeunesse - Education populaire

L'année 2024 aura été marquée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques en France et la labellisation du Département "Terre de jeux". Dans ce cadre, de nombreux événements ont été organisés sur l'ensemble du territoire et des initiatives ont été prises pour valoriser le sport au féminin. C'est ainsi que l'agence départementale du Pays de Rennes a organisé plusieurs temps forts entre mars et septembre 2024. On peut citer l'exposition autour des disciplines olympiques et paralympiques qui a porté une attention particulière sur les visuels utilisés afin que les disciplines présentées ne véhiculent pas de stéréotypes de genre. Cette

exposition a été accompagnée de la présentation de certains records olympiques, masculins et féminins, matérialisés au sol.

L'appel à projets « Sport et mixité » n'a pas pu être reconduit en 2024 du fait des difficultés financières de la collectivité. Cependant, le Département a apporté son soutien financier à 21 athlètes de haut niveau (11 femmes et 10 hommes) afin de leur permettre de préparer leur participation aux Jeux olympiques et paralympiques, dont 15 ont finalement été sélectionnés (8 femmes et 7 hommes). Le montant total des soutiens apportés à ces athlètes de haut niveau s'élève à 53 000 €, dont 56.6% attribués à des femmes.

La réflexion engagée avec le Comité Départemental Olympique et Sportif (CDOS) sur la mise en place d'un Pacte de l'égalité dans le sport pour mutualiser les bonnes pratiques en faveur de l'égalité entre les structures sportives est toujours d'actualité. Les conventions de partenariat du Département avec les comités départementaux arrivent à échéance fin 2024. Ces conventions prévoient la transmission chaque année par les comités de données genrées relatives au nombre de licencié·es et à leur gouvernance. Ces données sont en cours de collecte et feront l'objet d'une analyse en 2025, afin de pouvoir préparer le renouvellement de ces conventions et renforcer la prise en compte de l'égalité femmes hommes par les comités.

Par ailleurs, dans le cadre de son partenariat avec les clubs de haut niveau, le Département a initié une réflexion pour qu'ils puissent intervenir sur le sujet de l'égalité femmes-hommes auprès des collégien·nes. Enfin, des registres d'entrée au stade Robert Poirier ont été mis en place avec un décompte de la fréquentation des femmes et des hommes. Un premier bilan de ces données sera effectué en fin de saison sportive, soit à l'été 2025, afin de pouvoir dresser un état des lieux de l'utilisation des équipements.

Concernant la politique jeunesse, les conventions de partenariat du Département avec les fédérations d'éducation populaire couvrent la période 2022-2025. Dans ce cadre, les associations bénéficiaires sont incitées à agir dans le champ de l'égalité femmes-hommes afin d'interroger les jeunes sur le vivre-ensemble et sur les relations filles-garçons. Un bilan des actions menées sur ces sujets sera réalisé en 2025 à l'occasion du renouvellement des conventions.

Enfin, le Département soutient également les résidences habitat jeunes et les incite dans le cadre des conventions de partenariat, à dénombrer le nombre d'hommes et de femmes qu'elles accueillent. Pour 2023, les données transmises sont présentées dans le tableau ci-dessous. Il en ressort que les hommes sont environ deux fois plus nombreux que les femmes. Des compléments d'information seront demandés à ces structures en 2025 pour mieux comprendre ces différences et pour étudier les possibilités de les réduire.

Structures	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
Saint-Joseph de Préville à Rennes	33	67
Le Tremplin à Vitré	22	78
Posabitat à Fougères	33	67
Amitiés sociales à Rennes	35	65
Ty Al Levenz à Saint-Malo	40	60
La Mapar à Redon	35	65

Education - Collèges

Prise en compte des questions d'égalité dans l'aménagement des collèges et dans leur dénomination

« Inauguration à la rentrée scolaire 2024 d'une cour qui ne fait plus genre ».



Au collège Jacques Prévert de Romillé, la cour a été entièrement réaménagée. Le vaste carré bétonné presque exclusivement utilisé par des amateurs de football masculins, obligeant principalement les filles à se contenter des abords, a été supprimé. Sur la base de propositions faites par les élèves eux-mêmes, le Département a démarré en février 2024 de vastes travaux comprenant la création d'une zone calme, d'un amphithéâtre, d'une terrasse avec mobiliers amovibles et de zones végétalisées.

Le réaménagement des cours de récréation est à présent régulièrement intégré aux programmes de rénovation et de restructuration des collèges. La cour du collège de Melesse a ainsi été partiellement livrée et une concertation est prévue en 2025 avec les élèves pour poursuivre les aménagements, en tenant compte des enjeux de mixité. Au collège de Le Rheu, un premier diagnostic a été réalisé en 2023 et une concertation a été enclenchée en octobre 2024 avec les élèves (six séances de travail et une séance de restitution), en vue de l'aménagement d'une première zone de cour. Enfin, le Département a organisé en 2024 une mobilité d'agent·es et d'élu·es en Belgique pour aller découvrir des expériences innovantes d'aménagement de cours de récréation, dans le cadre du projet Erasmus + qu'il coordonne. Cette mobilité a permis d'enrichir davantage les réflexions départementales visant à rendre les cours plus égalitaires.

Au-delà des seules cours, une attention particulière est accordée aux sanitaires des collèges, en lien avec les équipes de direction des collèges. Ainsi, les opérations d'aménagement ou de construction de collèges intègrent dans leur programme ces questions (répartition dans les bâtiments et la cour, dans des zones sous la surveillance des adultes, fermeture des cabines de haut en bas pour garantir l'intimité, etc.).

Le collège Bellevue change de nom



Le 3 octobre 2024, le collège Bellevue à Redon a été renommé Anne-Marie Boudaliez, figure de la résistance et qui a été enseignante au sein de ce collège. Cette initiative permet ainsi de valoriser le parcours exemplaire de cette femme.

Installation de distributeurs de protections menstruelles : le Département poursuit son engagement



Dans le cadre du projet de mandature, il est prévu d'équiper l'ensemble des collèges de distributeurs de protections périodiques. En 2024, 5 nouveaux distributeurs ont été installés, portant le nombre total de collèges équipés à 75 sur 110. Des réassorts de protections menstruelles ont aussi été proposés à 50 collèges sur les 70 déjà équipés. En parallèle, les animations autour des règles se sont poursuivies, avec la diffusion du livret « Les règles, si on en parlait ? ». 24 animations ont ainsi été réalisées en 2024 dans les collèges.

Ces animations sont assurées par les structures « Liberté couleurs », « Léo Lagrange » et « Suzette décolle les étiquettes », avec lesquelles le Département a passé un marché public. Ainsi, depuis la création de ce livret en 2022, ce sont 9 625 exemplaires qui ont été diffusés dans 36 collèges. La diffusion de ce livret rencontre un grand succès et d'autres Départements ont souhaité s'en inspirer comme les Pyrénées orientales.

En outre, l'exposition " Sang pour sang" continue d'être mise à disposition des collèges. Six collèges l'ont empruntée sur la période 2023- 2024 dans le cadre d'animations sur les règles.

Education à la vie sexuelle et affective



Au regard du succès rencontré par le livret sur les règles, le Département en a élaboré un nouveau en 2024 sur la vie affective et sexuelle, fruit d'une réflexion avec des professionnel·es des centres de santé sexuelle et des services de l'éducation nationale. Ce livret s'adresse aux élèves de collèges à partir de la 5^{ème} et est dorénavant utilisé comme support aux animations réalisées dans les collèges. Les professionnel·les des centres de santé sexuelle du Département l'utilisent également dans le cadre de leurs activités de prévention.

Ce support est aussi demandé par d'autres partenaires comme des établissements médico-sociaux accueillant des adolescent·es ou des services éducatifs de protection de l'enfance. Ainsi, ce livret rencontre également un succès important et a déjà été diffusé à plus de 5 300 exemplaires depuis la rentrée scolaire 2024.

Le Département soutient aussi des projets sur le thème de l'égalité dans les collèges à travers son appel à projet « Collèges en action ». En 2024, un projet en lien avec l'égalité filles garçons a été soutenu au sein du collège Martin Luther King de Liffré : il concerne la création de podcasts en breton sur la thématique de l'égalité filles-garçons dans le sport, en lien avec les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

Enfin, le Département continue de promouvoir l'égalité dans les collèges à travers la diffusion d'outils de sensibilisation comme l'exposition concernant la mixité des métiers « Tous les métiers sont mixtes », qui a été prêtée à 13 collèges sur la période 2023-24.

Culture – Archives – Lecture publique

Culture

Comme en 2023, le Département d'Ille-et-Vilaine a poursuivi en 2024 son soutien aux projets artistiques et culturels liés à l'égalité femmes hommes dans le cadre des dispositifs d'action culturelle : les résidences ou jumelages d'éducation artistique et culturelle, les résidences missions ou les projets au titre du fonds d'accompagnement artistique territorial (FAAT). Le montant alloué en 2024 est de 83 910 € (87 230 € en 2023). Les projets soutenus concernaient différentes thématiques (matrimoine, luttes féministes, violences faites aux femmes, etc.).

Des exemples de projets financés en 2024 sont présentés dans le tableau ci-après.

Acteurs culturels	Projets 2024	Financement apporté
Diapositive	L'association, dédiée à la création photographique, a proposé des ateliers participatifs d'expression par la photographie et l'écriture avec des publics dits fragiles (femmes victimes de violences et femmes en demande d'asile).	6 000 €
Superflux	Création sonore portée par Superflux, lieu d'art contemporain à Bazouges-la-Pérouse, à partir d'archives d'Angèle Vannier, poétesse et femme de radio du 20ème siècle.	10 000 €
La Grenade	Accompagnement des parcours professionnels et de l'entrepreneuriat des femmes du spectacle vivant. Organisation d'un cycle de formations et d'ateliers contre les violences sexistes et sexuelles à destination des structures culturelles.	5 000 €
La Morsure	Projet artistique et pédagogique, pour des jeunes, autour de la question du consentement et des violences intrafamiliales (VIF) dans le cadre du réseau VIF du Pays de Brocéliande (organisation d'ateliers chorégraphiques et d'improvisation autour du consentement, théâtre forum, etc.).	12 800 €
La Balade des Livres	Promotion de la lecture, de l'écriture et de l'expression par des actions conviviales et originales. Organisation de spectacles vivants et d'expositions sur la thématique de l'égalité femmes hommes et de la laïcité.	5 000 €
13/10ème en Ut	Projet de résidence théâtrale qui aborde avec les élèves la question de l'égalité femmes hommes et la sensibilisation aux droits des femmes et à leur position dans la société.	4 000 €
Ataraxie	Résidence théâtrale sur la Roche Aux Fées Communauté autour d'une nouvelle création de la compagnie. Programmation d'une représentation du spectacle « Elles dans la Jungle » et mise en place d'actions en partenariat avec le service vie sociale de l'agence de Vitré concernant les violences intrafamiliales.	6 000 €



Le Département a également organisé ou soutenu des événements abordant la question de l'égalité femmes hommes, notamment :

- La diffusion du spectacle « Renversante » de Florence Hinckel et Léna Bréban, qui traite de l'inégalité femmes-hommes. Ce spectacle a été présenté au centre culturel Jacques Duhamel à Vitré et dans l'auditorium des Archives départementales les 23, 24 et 25 janvier 2024, à un public de collégiennes et de collégiens, de jeunes et familles accompagnés dans le cadre des politiques sociales du Département, mais aussi à des professionnel·les de la collectivité ainsi que les partenaires des réseaux « violences intrafamiliales ». Au total, 460 collégien·nes ont bénéficié de ce spectacle ainsi que 80 professionnel·les et parents d'élèves.
- Le soutien de projets autour du mariage lors des journées européennes du patrimoine et du mariage organisées aux Archives départementales :
 - o Démonstration et initiation autour des sports et jeux de Bretagne avec l'équipe de foot gaélique féminine « Ar gwazi gouez ».

- Organisation d'une émission de radio avec Canal B, en direct et en public à l'auditorium des Archives départementales consacrée au sport en Ille-et-Vilaine, avec un éclairage sur le sport au féminin.

Enfin, un travail conjoint réalisé avec les services culturels de l'Etat, de la Région, du Département d'Ille-et-Vilaine, de la Ville de Rennes et de Rennes métropole a permis d'élaborer une grille d'indicateurs communs afin de recueillir des données chiffrées et genrées auprès des acteurs culturels. Cette grille a été testée en 2024 auprès de 12 structures conventionnées dans un objectif d'égaconditionnalité afin de :

- Rendre visible les inégalités et les écarts pour mieux pouvoir les corriger.
- Former les acteur·rices à l'analyse genrée de leur activité.
- Inciter les acteur·rices public·ques et culturel·les à élaborer des budgets genrés.
- Pouvoir mesurer les évolutions, avoir un outil de contrôle, d'évaluation de son projet, de sa politique et pouvoir la ré-ajuster en fonction.
- Donner de la transparence sur la répartition de l'argent public.

Archives

La direction des archives et du patrimoine a poursuivi en 2024 les actions qu'elle mène depuis plusieurs années en faveur de l'égalité femmes-hommes. Celles-ci se déploient sur l'ensemble des missions qui lui sont confiées de la collecte à la valorisation des fonds.

En matière de collecte et de traitement, plusieurs fonds ont été versés, classés ou décrits :

- Versement et classement d'un fonds de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité ;
- Le classement des plans d'actions et accords d'entreprise favorisant l'égalité professionnelle femmes-hommes (2009-2018, versés par la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) a été achevé, de même que les fiches individuelles des élèves infirmières du CHU de Rennes pour lesquelles un index nominatif détaillé a été établi (1942-1958) ;
- Plusieurs travaux d'indexation ont été poursuivis sur les dossiers d'institutrices et les femmes pendant la période de l'épuration après la seconde guerre mondiale.

En matière de valorisation d'archives, l'exposition « *Carton Plein ! L'aventure des sports en Ille-et-Vilaine* », a mis en avant le sport féminin du 18 septembre 2024 au 17 janvier 2025 :

- À travers une sélection de documents d'archives relative à son développement ;
- Avec la présentation en marge de l'exposition, de projets de fin d'études de deux femmes spécialistes en design diplômées de l'Ecole supérieure des Beaux-arts de Rennes. L'une d'elles, Lucie Gigan, a mené le projet « *En Piste* » visant à prototyper des tenues d'athlétisme plus neutres et adaptées à différentes morphologies.

- Par la préparation d'un atelier pédagogique à destination des collégien·nes, dont l'objectif était de composer la une d'un journal sportif à travers des archives relatives à l'histoire du sport féminin.

L'exposition s'accompagnait par ailleurs d'un livret comportant notamment un article sur le sport féminin et les femmes aviatrices (dans le prolongement de l'exposition sur ce thème proposée en mars 2023 par les Archives départementales).

Parmi les expositions itinérantes des Archives départementales permettant de contextualiser l'histoire des femmes, quatre expositions différentes ont été empruntées en 2024 pour un total de 10 prêts, principalement par des établissements scolaires :

- « *Femmes en politique* » (1 prêt : médiathèque de Redon) ;
- « *La Grande Guerre : un tournant dans l'histoire politique des femmes* » (4 prêts : CROUS de Rennes, collège Rosa-Parks de Rennes, collège Victor Ségalen de Chateaugiron, centre culturel de Baulon) ;
- « *Femmes aviatrices* » (4 prêts : collège Charcot de Saint-Malo, lycée Bertrand d'Argentré de Vitré, association Les Sportivales à Vitré, médiathèque de Retiers). Cette exposition itinérante a également été présentée au sein des Archives à l'occasion des journées européennes du matrimoine et du patrimoine 2024.
- « *Hélène Jégado* » (1 prêt : médiathèque de Betton).

Enfin, l'année 2024 a vu le début de la préparation de la future exposition des Archives départementales, prévue à l'automne 2025, avec pour thème l'histoire de la conquête des droits des femmes et de l'égalité. Cette thématique a été choisie en cohérence avec la politique de collecte et de traitement d'archives déjà engagée. Un comité scientifique interne s'est mis en place en juillet 2024. Une première réunion du comité technique, réunissant de nombreux services de la collectivité et des personnalités extérieures qualifiées, s'est tenue pour la première fois en octobre.

En matière de publications, un billet préparé par une agente du service archives contemporaines consacré à la résistante Thérèse Pierre a été publié sur le blog « mille feuilles de Bretagne » destiné au patrimoine écrit breton.

Lecture publique



Dans le cadre des orientations du schéma de développement de la lecture publique adopté 2023-2028, la Médiathèque départementale a conçu en 2024 un outil d'animation destiné à être prêté aux bibliothèques et médiathèques de son réseau : la malle « Jouer à égalité – la question de l'égalité femme-homme par le jeu ».

Cette malle a pour objectif de sensibiliser le public aux clichés sur les femmes et les hommes, qui se retrouvent assignés à certains rôles dans nos sociétés occidentales. Pour cela, plusieurs sujets sont abordés :

- La déconstruction des stéréotypes en prenant appui sur des livres, des affiches et des jeux,
- La discrimination positive envers les femmes,
- La question de la relation à l'autre.

Cette malle s'adresse à tous les publics, avec certains jeux destinés plus spécifiquement aux jeunes adultes ou adultes. Cet outil rejoint la collection départementale aux côtés des expositions « Bien dans leur genre », « Girlz, le rap au féminin », « Genre, vous avez dit genre ? » et « Sports et discriminations ».

Enfance, famille

Lutte contre la prostitution des mineur-es

Le Département a poursuivi en 2024 son intervention financière auprès de l'Amicale du Nid , association de lutte contre le système prostitutionnel, notamment des jeunes mineur-es. Ce soutien est conforté par la contractualisation avec l'Etat dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance.

L'association propose un accompagnement global et spécifique vers la sortie de la prostitution et l'insertion sociale et assure également des formations des professionnel·les sur la question de la prostitution et de la lutte contre le système prostitutionnel. Avec une antenne à Brest et l'autre à Rennes, l'association intervient sur l'ensemble de la région Bretagne.

En 2024, 27 mineures ont été identifiées en danger ou victimes de prostitution sur le territoire breillien dont 11 bénéficient d'une mesure de protection de l'aide sociale à l'enfance. L'équipe

rennaise de l'Amicale du Nid a réalisé une vingtaine de séances de sensibilisation ou de formation à l'attention de professionnel·les travaillant auprès de mineur·es et jeunes majeur·es, ce qui représente plus de 300 professionnel·les sensibilisé·es, dont de nombreux agent·es du Département qui interviennent au niveau des Centres départementaux d'action sociale, de la mission Mineurs non accompagnés, ou des centres de santé sexuelle. De plus, comme en 2023, l'équipe de l'Amicale du Nid de Rennes a participé à plusieurs évènements afin de créer des partenariats et de sensibiliser les professionnel·les et étudiant·es au système prostitutionnel et à l'accompagnement des personnes en situation de prostitution. Elle est également intervenue auprès du collège Anne- Marie Boudaliez de Redon pour mener des séances de prévention auprès des élèves des 5 classes de 3eme, représentant un total d'environ 260 élèves.

Protection maternelle et infantile – petite enfance

La formation des professionnel·les sur les stéréotypes dans la petite enfance fait partie des objectifs du plan d'action 2023-2028 de la collectivité pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, cette thématique est abordée de manière transversale lors de la formation obligatoire des assistant·es maternel·les organisée par la collectivité. La formation s'appuie sur la charte nationale d'accueil du jeune enfant qui rappelle que : *« fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité. »*.

La charte nationale de soutien à la parentalité sert également de fil rouge pour les professionnel·les de la protection maternelle et infantile et d'accueil du jeune enfant. Afin de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la parentalité et au sein de la sphère familiale, elle stipule que *« les actions de soutien à la parentalité et l'accompagnement des parents veillent à ne pas véhiculer de stéréotypes sur les relations entre les parents ou entre les enfants. »*.

Recensement des informations préoccupantes (IP) reçues par le Département en 2023 ayant pour motif les violences conjugales

En 2023, le Département a reçu 2 689 informations préoccupantes concernant des mineur·es en danger ou risque de danger, dont 212 avaient pour motif « violence conjugale », soit 7,9 % : 155 en premier motif de danger (5,8 %) et 57 en second motif de danger (2,1 %). Pour rappel, il existe au total 21 indicateurs de danger ou de risque de danger (carences, éducatives, violences sur l'enfant, désaccord parental, manque de soins, difficultés psychologiques des parents, scolarité irrégulière, ...).

Violences faites aux femmes

Comme indiqué en introduction du présent rapport, l'année 2024 a été marquée par l'élaboration du nouveau schéma directeur départemental de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2027. La contribution de la collectivité a fait l'objet d'un rapport soumis au vote de l'Assemblée départementale du 26 septembre 2024. Ce rapport a permis de valoriser les différentes actions menées par le Département en termes de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Les actions les plus structurantes sont présentées ci-après.

- L'animation des réseaux territoriaux « violences intrafamiliales » par les agences départementales.

Le Département soutient et anime les réseaux « violences intrafamiliales » mis en place sur ses territoires d'agences. Il propose ainsi des formations inter-institutionnelles, des actions de prévention auprès des jeunes et des temps forts. Ainsi ces réseaux sont très dynamiques et proposent une diversité d'actions :

- Le réseau « violences intrafamiliales » de Saint-Malo organise chaque année un forum dédié aux élèves de collèges sur la question des violences. Cette année, il a organisé un temps fort sur le thème des violences conjugales le 18 avril 2024 à Dol de Bretagne qui a réuni 336 personnes (professionnel·les et tout public). Une exposition intitulée « scènes de vie ? » a également été créée, résultat d'une collaboration entre une artiste malouine et des associations locales qui proposent des groupes de paroles sur le territoire.
- La commission « Jeunesse » du réseau des Vallons de Vilaine a créé cette année



l'escape game « Charlotte ». Ce projet est né des réflexions d'un réseau de professionnel·les échangeant sur le bien-être et la santé des jeunes du territoire de Bretagne Porte de Loire Communauté (le réseau SMILE). Conçu pour être utilisé par un public de 6 personnes, à partir de 14 ans, il permet de mener une enquête coopérative et d'aborder les thèmes du consentement et des violences intrafamiliales. La volonté du groupe de travail était de concevoir et de partager avec les professionnel·les concerné·es un outil de sensibilisation original et efficace.

Depuis sa création 39 sessions ont eu lieu pour environ 230 personnes. Cette initiative a été relayée par les médias avec notamment un article dans la gazette des communes en septembre 2024. Les répercussions ont été immédiates puisqu'il est aujourd'hui demandé par d'autres collectivités.

- Le réseau « violences intrafamiliales » de Fougères a mis en place « l'autre café », un temps d'accueil par des professionnel·les de personnes concernées par les violences intrafamiliales. Cette initiative a débuté en octobre 2024 et se déroule tous les 1er et 3eme mardis de chaque mois.
- L'agence départementale de Rennes a organisé le 28 novembre avec Pays de Châteaugiron communauté, une demi-journée de formation et d'échanges sur les violences intrafamiliales à destination des acteurs locaux dans le cadre de l'accueil social inconditionnel de proximité.

- L'extension du dispositif des intervenants sociaux dans les commissariats et gendarmeries pour mieux accueillir et accompagner les personnes victimes de violences conjugales

Dans un souci d'amélioration des réponses apportées aux personnes victimes de violences, des intervenantes sociales sont mobilisées au sein des commissariats de police et dans les brigades de gendarmerie. Ce dispositif s'est mis en place progressivement en Ille-et-Vilaine pour atteindre 8 postes en 2024 répartis sur les différents territoires des agences départementales. Ces postes sont cofinancés par l'Etat, le Département et les collectivités locales. Ces intervenantes assurent un premier accueil des personnes victimes ainsi qu'un accompagnement dans les démarches d'ordre juridique, médico-psychologique et social. Le nombre de saisines par territoire est présenté dans le tableau ci-après.

Opérateurs	Territoires	saisines 2022	saisines 2023
AIS 35	Saint Malo	648	655
ASFAD	Liffré-Cormier Chateaugiron	147	57
ASFAD	Rennes commissariat	392	298
ASFAD	Redon Vallons de Vilaine	277	289
ASFAD	Vitré	260	413
ASFAD	Rennes Metropole gendarmerie	392	359
ASFAD	Fougères	177	90
SOS VICTIMES	Brocéliande	480	365
	TOTAL	2773	2526

Les chiffres 2024 ne sont pas encore disponibles.

En fonction des territoires, on estime que 60 à 80 % de ces saisines concernent des situations qui ne sont a priori pas connues des services sociaux.

- L'hébergement des femmes victimes de violences

Le Département a renouvelé en 2024 son financement de la maison relais « Ker Antonia » à Dinard, à travers la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance. Par ailleurs, certaines agences départementales ont engagé un travail de recensement et de sensibilisation auprès des élu.es locaux sur la thématique des logements d'urgence. Leur construction ou leur rénovation peut être financée sous certaines conditions par le Département, via l'appel à projet « Ambitions communes ».

- Soutien de la Maison des femmes Gisèle Halimi de Rennes

Le Département a poursuivi son soutien financier à la Maison des femmes Gisèle Halimi de Rennes. Après avoir soutenu sa construction à hauteur de 300 000 euros, et contribué à son fonctionnement à hauteur de 50 000 euros en 2023, il a porté son soutien en 2024 à 100 000 euros, conformément à son engagement d'atteindre sur 4 ans en année pleine un montant de 195 000 euros. Ce lieu d'accueil pour les femmes est très sollicité. Ainsi sur le 1^{er} semestre 2024, on dénombre 2 598 appels téléphoniques, 1 579 femmes et 205 enfants accueillis, 741 entretiens réalisés.

- Diffusion d'outils de communication sur les violences conjugales



Le Département poursuit la diffusion des outils de communications qu'il a créés et qui rencontrent un grand succès (violentomètres, guide à destination des professionnel·les, des élu·es et des bénévoles, affiches, exposition itinérante et flyers). Ces outils sont distribués tout au long de l'année auprès de différents partenaires (associations, maisons de santé, collectivités, etc.). Ainsi, depuis leur création en 2021, plus de 12 000 violentomètres et 2 700 guides ont été distribués en Ille-et-Vilaine.

Le Département a également réalisé cette année un « dérouleur » pour communiquer plus régulièrement sur les violences conjugales lors d'opérations de communication plus générales. Enfin, à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, le Département a publié dans le journal Ouest France, une page spéciale présentant ses différents engagements en faveur de la lutte contre les violences intrafamiliales. Il a également relayé les événements organisés dans les territoires, notamment les animations et expositions proposées par les centres départementaux d'action sociale.

Appel à projets Egalité femmes hommes

Pour la quatrième année consécutive, le Département a lancé un appel à projets dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de soutenir les initiatives locales sur tout son territoire. Comme les années précédentes celui-ci était organisé autour de 5 axes :

- Axe 1. Diffuser une culture de l'égalité : lutte contre les stéréotypes de sexe, déconstruction des modèles de féminité et de virilité, mise en valeur des luttes pour l'égalité des droits, etc.
- Axe 2. Sensibiliser les citoyen·nes et améliorer la prévention contre le sexisme et les violences faites aux femmes.
- Axe 3. Favoriser l'accès des femmes à leurs droits dans toutes les sphères de la société : conjugalité, contraception, IVG, parité, etc.
- Axe 4. Favoriser l'égalité professionnelle : conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, lutte pour l'égalité des salaires, l'accès égal aux postes, etc.
- Axe 5. Lutter contre le sexisme imbriqué dans d'autres systèmes de discrimination : cumul des discriminations liées au sexe avec celles liées à l'origine, au handicap, à l'orientation sexuelle etc.

En 2024, 19 projets portant sur les questions d'égalité et d'éducation à la vie affective et sexuelle (VAS) ont ainsi été soutenus pour un montant total de 18 240 euros (cf. tableau ci-après).

Structure	Description du projet	Subvention demandée	Proposition de subvention Egalité	Proposition de subvention VAS*
Bistrot Lab	Mise en place d'ateliers sur la mixité des métiers auprès des 6-15 ans	1 500	1 240	0
CCAS St Jacques	Stage à destination des femmes sur les discriminations	1 500	1 000	0
CIDFF	Organisation d'une journée dans 4 collèges du coglais, avec le VAN Nina et Simone.	1 500	0	800
Derush	Production d'une série vidéo avec les jeunes qui aborde les stéréotypes de genre	1 500	1 000	0
Ess Cargo	5 ateliers abordant le thème de l'endométriose de juin 2024 à mars 2025 inclus	1 500	0	700
Être en confiance	Stage de 2 jours d'auto-défense féminin intergénérationnel	700	700	0
Familles rurales Dingé	Stage Riposte le 23-24 novembre avec l'ARCAF	1 500	800	0
Iskis, centre LGBT de Rennes	Festival de promotion des oeuvres cinématographiques LGBT+	1 500	1 000	0
L'assaut du bardac	Animations artistiques et culturelles autour de l'égalité et des violences	1 500	1 300	0
Le savoir c'est le pouvoir	Organisation d'un stage avec la chorale féminine et féministe "les paillettes" et de diverses actions autour de la sexualité	800	1 000	0
Les Gouineries au beurre salé	Festival "La Gouinerie" ayant pour objectif de visibiliser la culture et l'histoire lesbiennes.	1 500	1 000	0
MFR Guipry-Messac	Heures de sensibilisation à la vie affective et sexuelle auprès d'un lycée professionnel	1 269	0	800
MJC de Pacé	Plusieurs animations proposées ateliers sur les violences sexuelles et sexistes	1 500	0	1500
MJC Guipry-Messac	Temps de sensibilisation par l'association Colosse aux pieds d'argile auprès des familles	1 000	0	1 000
Nous féministes 35	Organisation d'évènements sur les violences dans le quartier de Villejean pour le 25 novembre	1 150	1 000	0
Pôle ESS Brocéliande	Organisation de 2 soirée de formation "lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu festif	1 500	0	500
Rockie	Organisation d'ateliers "Jeu de l'Egalité" pour des scolaires et grand public	1 500	1 000	0
UFCV	Acquisition d'une fresque "violentomètre" géante pour la sensibilisation sur les violences	1 300	0	900
Ville de Redon	Organisation d' "autour d'elles" une programmation sur le mois de mars dédiée à l'égalité femmes-hommes	1 500	1 000	0
	*VAS Vie Affective et Sexuelle			

Espace privé – Espace public

Dans l'espace public comme privé, des inégalités entre les femmes et les hommes se manifestent. Dans l'espace public, il est par exemple aujourd'hui largement documenté que les femmes se sentent moins en sécurité dans la rue que les hommes, qu'elles s'autorisent moins souvent à s'y « arrêter », notamment en raison du harcèlement de rue. C'est dans cette optique que le nouveau schéma directeur départemental de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2027 propose une action concernant le développement de « marches exploratoires » et « un aménagement de l'espace public favorisant l'inclusion des femmes » au niveau des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Le Département y sera associé à travers les réseaux « violences intrafamiliales » qu'il anime.

Les architectes conseils du Département sont également régulièrement sensibilisé-es à la question du genre dans l'espace public, à l'image de la journée organisée par le Département fin 2023 sur l'ingénierie publique. Ainsi, les architectes conseils sensibilisent les communes sur l'importance de la prise en compte des questions de mixité et de genre dans l'aménagement, notamment en ce qui concerne les cours de récréation. Plusieurs opérations ont été menées en 2024 et d'autres sont prévues en 2025 concernant des cours d'établissements scolaires (écoles et collèges), dans lesquelles la dimension genrée sera ainsi prise en compte.

Le logement doit également être pensé à travers le prisme de l'égalité femmes hommes. Ainsi, une première approche dans la production de statistiques genrées a été réalisée en 2023 sur les occupant-es des logements. Ces données seront prises en compte dans le cadre de la révision du Plan départemental de l'habitat lancée fin 2024 pour la période 2026-2031. Il s'agira de définir des indicateurs concernant l'accès au logement social pour les familles mono-parentales (très majoritairement représentées par des femmes) ou encore l'attribution et la création de logements d'urgence en cas de violences intra-familiales. Par ailleurs, les projets de mise à disposition de logements d'urgence sont désormais éligibles au dispositif "Ambitions communes" lancé par le Département en 2024. Enfin, des initiatives de mutualisation de logement d'urgence à l'échelle d'EPCI se développent à l'exemple de la Communauté de communes Bretagne Romantique. Ces initiatives sont encouragées et suivies par le Département dans le cadre de l'animation des réseaux « Violences intrafamiliales ».

Finances et commande publique

Le Département a intégré l'égalité femmes-hommes dans son schéma public des achats responsables pour la période 2023-2028. L'objectif n°11 vise ainsi à « mettre en œuvre des mesures en faveur de l'égalité femme-homme ». Il s'agit d'inciter les opérateurs économiques qui répondent aux consultations de la collectivité à prendre des mesures en faveur de l'égalité

femmes hommes en ce qui concerne par exemple le personnel mis à disposition et ses conditions de travail.

Pour 2025, un partage d'expériences avec d'autres collectivités sera initié afin d'identifier des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes qui peuvent être intégrées dans certains marchés publics de la collectivité (par exemples dans la définition des besoins ou dans les critères d'analyse des offres).