

Rapport

sur l'égalité

femmes

hommes

2022

Table des matières

Table des matières	1
Introduction	3
Les faits marquants 2022 à VANNES	6
Partie 1 : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	7
1.1. Le plan d'actions égalité professionnelle – Employeur : Synthèse	8
1.2. Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes.....	9
1.2.1. Sensibiliser le personnel et les élus.....	9
1.2.2. Développer une communication interne non stéréotypée	9
1.3. Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines	9
1.3.1. Promouvoir la mixité.....	9
1.3.2. Evaluer les écarts de rémunération	12
1.3.3. Adapter les conditions d'emploi.....	14
1.3.4. Soutenir l'égalité femmes-hommes dans la progression de carrière	15
1.4. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	17
1.4.1. Poursuivre la politique de recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en conciliant les temps personnels/familiaux/professionnels	17
1.4.2. Prendre en compte la parentalité.....	18
1.5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discrimination.....	19
1.5.1. Former et sensibiliser le personnel	19
1.5.2. Recueillir les signalements des agents	19
Partie 2 : AGIR POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES AUPRES DES VANNETAISES ET DES VANNETAIS	20
2.1. Promouvoir l'égalité femmes-hommes.....	20
2.1.1. Intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques	20
2.1.2. Promouvoir la mixité.....	21
2.1.3. Faire la promotion et le relais des initiatives vannetaises en faveur de l'égalité	23
2.2. Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations	24
2.2.1. Communiquer sans stéréotypes	24
2.2.2. Déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge.....	24
2.3. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	26
2.3.1. Lutter contre les violences	26
2.3.2. Accompagner les femmes victimes de violences et renforcer leur pouvoir d'agir	27
2.3.3. Lutter contre le harcèlement de rue	27
2.4. Sensibiliser les femmes et les hommes sur leur santé et sur la prévention	28
2.4.1. Lutter contre la précarité menstruelle	28

2.4.2.	Réduire les inégalités de santé et faciliter l'accès à l'information, à la prévention et aux soins	28
2.5.	Agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi et l'espace public et faciliter la vie quotidienne	30
2.5.1.	Agir pour l'égalité à travers le sport.....	30
2.5.1.1.	<i>Promouvoir l'égalité par le sport</i>	30
2.5.1.2.	<i>Encourager et sensibiliser les clubs et les associations</i>	31
2.5.1.3.	<i>Inciter les filles/femmes à pratiquer un sport</i>	32
2.5.2.	Agir pour l'égalité à travers la culture	34
2.5.2.1.	<i>Promouvoir les femmes dans le domaine culturel</i>	34
2.5.2.2.	<i>Lutter contre les stéréotypes à travers les livres et médias proposés</i>	35
2.5.3.	Agir pour l'égalité à travers l'emploi	37
2.5.3.1.	<i>Favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir la mixité</i>	37
2.5.3.2.	<i>Sensibiliser les filles/femmes aux métiers scientifiques et leur faire prendre conscience de leur valeur</i>	38
2.5.3.3.	<i>Aider les femmes à acquérir de l'assurance et à entreprendre</i>	39
2.5.4.	Agir pour l'égalité dans l'espace public	40
2.5.5.	Agir pour l'égalité en facilitant la vie quotidienne.....	41
	Le plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale - partie politiques publiques sur le territoire	43
	HISTORIQUE DES LOIS	46

Introduction

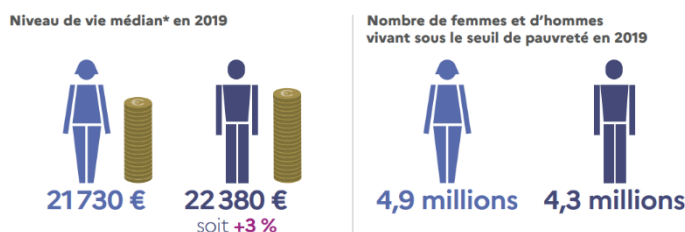
Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 et les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport (Edition 2023) concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire (Bilan social 2022, fréquentations et actions 2022).

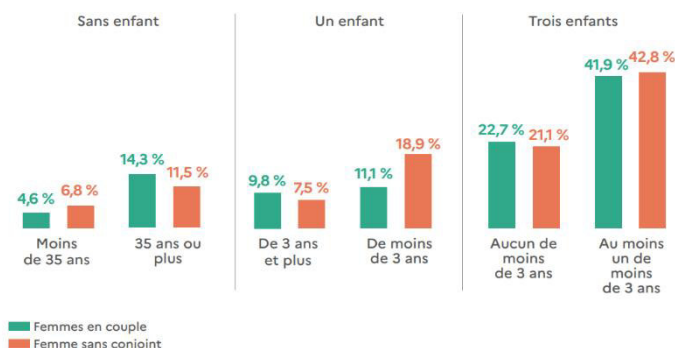
Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est permettre à chacune et chacun d'accéder aux mêmes droits, et aux mêmes opportunités.

Selon les chiffres clés –Edition 2022 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – L'essentiel » édité par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- **Le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes** et les femmes sont plus à risque d'être travailleurs pauvres. En 50 ans, la part des femmes inactives (ni en emploi ni au chômage) a été divisée par 4 mais la présence d'enfants continue de faire la différence. Si les femmes sont plus diplômées de master que les hommes, leur taux d'insertion 30 mois après le diplôme est inférieur à celui des hommes. **Les femmes sont majoritaires dans les contrats à temps partiels** (79,5% des temps partiels sont occupés par des femmes et 1 femme sur 4 est en temps partiel contre moins d'1 homme sur 10.)



Part des femmes inactives en 2018 selon la situation familiale

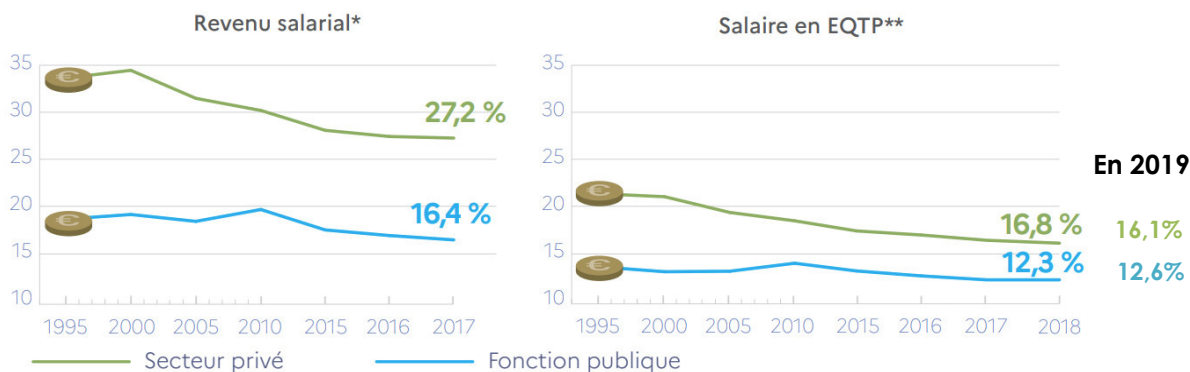


- **La note moyenne à l'index de l'égalité professionnelle progresse depuis 2020.**

Cet index doit être calculé et publié par toutes les entreprises d'au moins 50 salariés chaque année. Il évalue l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. En cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs.

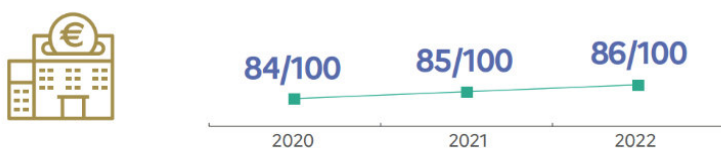
- Les **écarts de salaire entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement à l'échelle nationale**. Les femmes restent minoritaires à la tête des entreprises et dans les emplois de direction dans les collectivités territoriales. **Les écarts de pension de retraite sont toujours importants** avec une moyenne de 1 272€ pour les femmes contre 1 674€ pour les hommes.

Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé



* Le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des postes occupés par un individu pendant l'année, quel que soit le secteur (privé ou public).
 ** Équivalent temps plein.

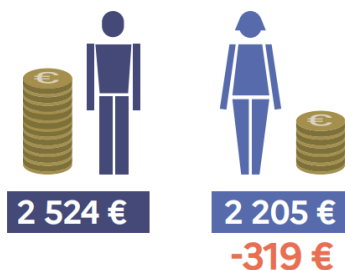
Note moyenne des entreprises ayant déclaré l'Index



Seules **2 %** des entreprises ayant répondu ont obtenu la note maximale en 2022 (100/100).

* Depuis 2020, toutes les entreprises de 50 salariés et plus doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1^{er} mars.
 Champ : entreprises de 50 salariés et plus ayant déclaré leur Index.
 Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, mars 2022.

Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)

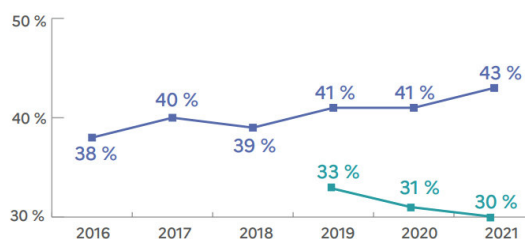


- **La diffusion d'une culture de l'égalité** est un facteur majeur pour lutter contre les stéréotypes qui risquent de renforcer les inégalités femmes-hommes. Or, sur l'éducation par exemple, il s'avère que **les femmes se détournent très tôt des filières numériques pourtant porteuses**. Entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées de la tech en France diminue de 6% alors qu'il augmente de 2% en Europe.

En matière culturelle, **les artistes femmes sont moins visibles que les hommes**. On constate également un **manque de mixité dans la plupart des fédérations sportives** avec 37,8% de femmes parmi les licenciés en 2021. Par ailleurs, les femmes pratiquent davantage le sport de manière encadrée ou en club mais sont moins nombreuses à participer à des compétitions.

Ce manque de visibilité se constate aussi dans **les médias** avec seulement 43% d'intervenantes à la radio / télévision en 2021 (contre 38% en 2016) et une diminution depuis 2019 de la part des femmes parmi les invités politiques conviés sur les plateaux (30% alors qu'elles représentent 41,5% des élus locaux).

Part des femmes intervenant à la télévision et radio, toutes catégories confondues entre 2016 et 2021



■ Part des femmes intervenant à la télévision et radio
 ■ Part des femmes parmi les invités politiques conviés sur les plateaux

Champ : femmes et hommes qui interviennent en plateau, dans les programmes d'information (journaux et magazines d'information), les magazines, les divertissements, les retransmissions sportives et les documentaires, pour les catégories suivantes : présentateur, journaliste/chroniqueur, expert, invité politique, autre intervenant.
 Source : Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom), « La représentation des femmes à la télévision et à la radio, Rapport sur l'exercice 2021 », mars 2022.

- Les inégalités femmes-hommes s'analysent également au regard des données sur les violences sexistes et sexuelles. Ainsi, **99% des femmes ont déjà été victimes d'un acte ou commentaire sexiste au moins une fois** dans leur vie en France. Elles sont 69% à avoir été victime d'une forme de harcèlement sur une plateforme de rencontre. **182 000 femmes ont été victimes d'infractions sexistes en 2018** (40% de ces

infractions sont commises dans le cadre conjugal). **En France, une femme sur deux a été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail.**

Ainsi, dès mars 2018, la ville de Vannes a été la première collectivité du Morbihan à signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Elle s'engage à décliner sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques publiques et en tant qu'employeur. Elle reconnaît ainsi les six principes fondamentaux :

- L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
- L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discrimination (ethnique, religieuse, socioéconomique...),
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique (Parité),
- Tous les stéréotypes, attitudes et préjugés fondés sur le sexe sont à bannir pour arriver à l'égalité
- La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être Intégrée dans tous les engagements de la collectivité. (Intégration transversale),
- Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes (rédaction et financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité).

Un premier plan d'actions fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires a été adopté dans ce cadre en mars 2019. **L'année 2021 a été marquée par l'adoption d'un plan d'actions pluriannuel 2021-2026. Ce plan d'actions poursuit 5 objectifs :**

- 1
01** Promouvoir l'égalité femmes-hommes
- 2
02** Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations
- 3
03** Lutter contre les violences sexuelles et sexistes
- 4
04** Sensibiliser les femmes et les hommes sur leur santé et sur la prévention
- 5
05** Agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi et l'espace public et faciliter la vie quotidienne.

Les faits marquants 2022 à VANNES

Egalité femmes-hommes : politique RH

57% des agents sont des femmes

53% des postes de DG/directeur sont occupés par des femmes

Des **écarts de salaire largement inférieurs au niveau national** (1,7% contre 8% au niveau national) – 2250€ net en moyenne pour un homme et 2 211€ en moyenne pour une femme à Vannes

189 agents en **télétravail** dont 76% de femmes

Promouvoir l'égalité femmes-hommes

60% de femmes reçues **au BIJ**

Instances de participation mixtes (50-60% de femmes)

Conservatoire, **cours sur les femmes compositrices**

Projet Egale à égal : déconstruire stéréotypes sur les orientations pro => 6 garçons / 5 filles

Campagne **ELLES FEMININ PLURIEL** en mars : 32 000 personnes sur les réseaux sociaux

Lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations

Des jeux pour toutes et tous en ludothèque (mémos de l'égalité, jeu des 7 familles sur les femmes remarquables ...) => animations dans 9 écoles

Bibliothèque humaine contre les discriminations et les préjugés à la médiathèque du PAC : 11 témoignages/livres et 150 usagers

A Rohan : atelier sur la **communication non violente et les stéréotypes** – 8 séances, 9 parents + 12 ados ont réalisé une **vidéo sur la mixité, le respect/harcèlement** dans le sport et jeux vidéo

Kercado : **jeu photolangage** sur l'égalité et les stéréotypes – animé 1 fois par trimestre

Ménimur : **trivial poursuite avec le CIDFF** sur l'égalité

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

We du **25 novembre avec 6 clubs sportifs** : affichage, texte speakers, brassards oranges portés par les capitaines

Relais de la campagne nationale de novembre : affichage et illumination des remparts

Aider à rompre l'isolement des femmes victimes : action CIDFF avec les centres sociaux => 150 femmes accompagnées

46 femmes accompagnées à Rohan : atelier dépassement de soi (self défense et analyse des VIF) ; 5 temps « bien être et lâcher prise »

Osons (Ménimur) : 2 sessions pour accompagner 6-8 femmes victimes de violences intra-familiales

Intervenant social au commissariat : 147 personnes accompagnées ; 75% de femmes

Sensibiliser les femmes et les hommes sur la santé et la prévention

74% des participants aux actions du relais prévention santé sont des femmes

15 femmes et 4 hommes formés aux **gestes qui sauvent** (dont infarctus féminin)

90% de femmes dans les participants aux activités **Pass'port Nature**

544 collégiens au **Village ados**

40 personnes dont 35 femmes vues en **consultations psychologue au RPS**

Agir pour l'égalité : sport, culture, emploi, espace public et faciliter le quotidien

Sport pour elle : Kercado avec service de garde d'enfant – 14 femmes isolées

Savate boxe au féminin, 15 jeunes filles Ménimur

Expositions d'artistes femmes Christine Barbedet et Corinne Véret Collin/Pierre Collin à la Cohue

Forum Toutes entrepreneures ! 360 participantes

Wi Fille : 20 jeunes filles accompagnées sur le numérique (en lien avec Face 56)

Partie 1 : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

S'agissant de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes composant le personnel, le rapport dresse "un bilan des actions menées et des ressources mobilisées" et décrit "les orientations pluriannuelles". Cette partie du rapport aborde "notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement". Il s'appuie sur les données issues du rapport social unique sur les données 2021 et concerne l'intégralité du périmètre d'intervention de la collectivité, à savoir la ville, mais aussi le Centre Communal d'Action Sociale.

Le plan d'actions de la ville en tant qu'employeur a été revu et validé au CT de juin 2021. Il couvre la période 2021-2023 et décline 4 orientations :

- Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes,
- Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines,
- S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle,
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

1.1. Le plan d'actions égalité professionnelle – Employeur : Synthèse

- Action réalisée
- ☀ Action renouvelée ou permanente
- ☀ Action en attente de démarrage

2019-20 (Rappel)	2021-2022
Axe 1 : Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes	
● Formation transversale « égalité femmes-hommes », stéréotypes, violences sexuelles et sexistes	☀ Intégrer une formation–sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation ville et CCAS.
☀ Action : Rappeler chaque année, le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle dans la note d'orientation annuelle sur la formation, intégrée au lancement de la campagne d'entretien.	
☀ Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication	
Axe 2 : Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines	
☀ Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi (mention F/H), documents et supports produits par la direction des ressources humaines	☀ Mettre en situation les personnes en reclassement sur des métiers vers lesquels ils ou elles ne seraient pas allées
☀ Veiller à la mixité des jurys de recrutement	
☀ Sensibiliser les agents qui recrutent	
/	☀ Répertorier les vestiaires non mixtes et les aménagements de locaux à réaliser
● Réaliser une vidéo d'agents -Interviews croisés	/
☀ Valoriser dans « Nous » des portraits d'agents / agentes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe	
☀ Veiller à la parité dans les conseils et instances (conseils des aînés, conseil municipal jeunes, conseils de quartiers et conseils citoyens)	
☀ Obtenir des données sexuées lors des bilans d'actions	
Axe 3 : S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle	
☀ Développer et faire évoluer le télétravail	
☀ Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité)	
☀ Medaviz Service permettant d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7 en tout anonymat et confidentialité) pour mieux concilier vie professionnelle et privée, rassurer les agents et agentes sur leur santé et celles de leurs proches	
Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	
● Formations sur les violences sexuelles et sexistes	☀ Formations inscrites au plan de formation 2022, dans le cadre de la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) : - Prévention des violences sexistes au travail, - Lutte et prévention des discriminations, - Egalité femmes-hommes, => décalées en 2023.
● Réaliser un « quart d'heure sécurité » sur le thème des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	/
● Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes	/
● Porter un ruban orange le 25 novembre	/

1.2. Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes

1.2.1. Sensibiliser le personnel et les élus

L'objectif de la ville est de partager un référentiel commun sur la question de l'égalité femmes-hommes, les représentations et communications stéréotypées, les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ... et de faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle pour s'améliorer.

Des agents professionnels de la petite enfance ont pu suivre en 2021 une formation à l'égalité filles-garçons. La formation spécifique à la petite enfance n'a pas été organisée par le CNFPT en 2022, compte tenu de l'indisponibilité des intervenants.

Lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants, **une sensibilisation est faite sur les informations et l'accessibilité de ce plan d'actions sur l'intranet de la ville.** En 2022, 35 hommes et 56 femmes ont assisté à cette matinée d'accueil.

1.2.2. Développer une communication interne non stéréotypée

L'ensemble des documents de communication (et notamment le Nous) veille à présenter de manière équivalente des femmes et des hommes.

Les intitulés de postes ont été uniformisés (F/H) progressivement dans le tableau des emplois et les fiches de poste à chaque mise à jour. **Les annonces sont systématiquement ouvertes à des postes femmes et hommes.** Dans le cadre du nouveau Système d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH), l'ensemble des libellés de poste, du tableau des emplois et fiches de postes seront uniformisés avec la notion (F/H).

1.3. Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines

1.3.1. Promouvoir la mixité

Chiffres clés 2022

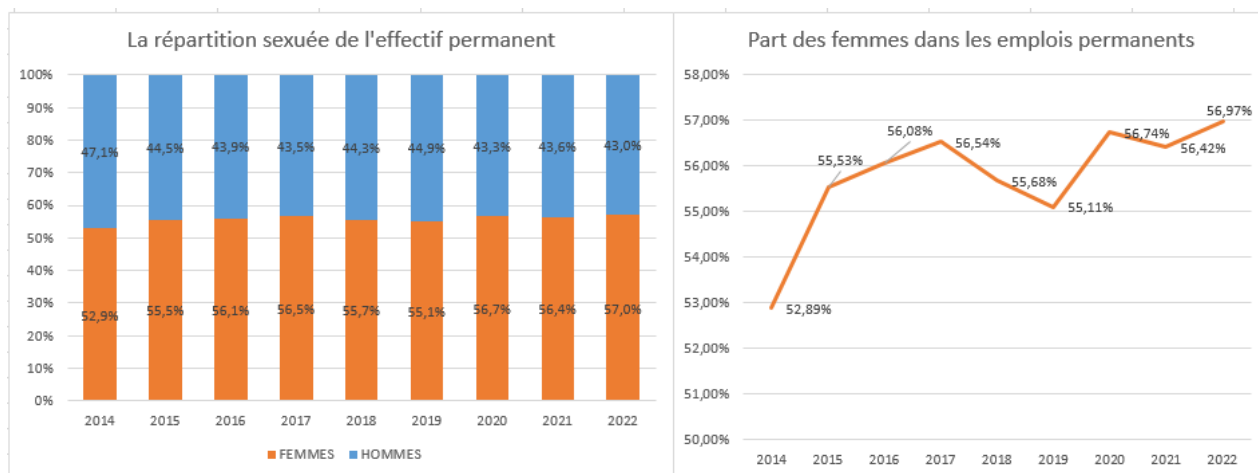
1069 agents permanents dont 57% de femmes

- 997 titulaires dont 56% de femmes
- 72 contractuels dont 56% de femmes

La promotion de la mixité doit permettre de faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents (F/H).

S'agissant des effectifs, il convient de distinguer l'emploi permanent et l'emploi non permanent.

A- Les emplois permanents

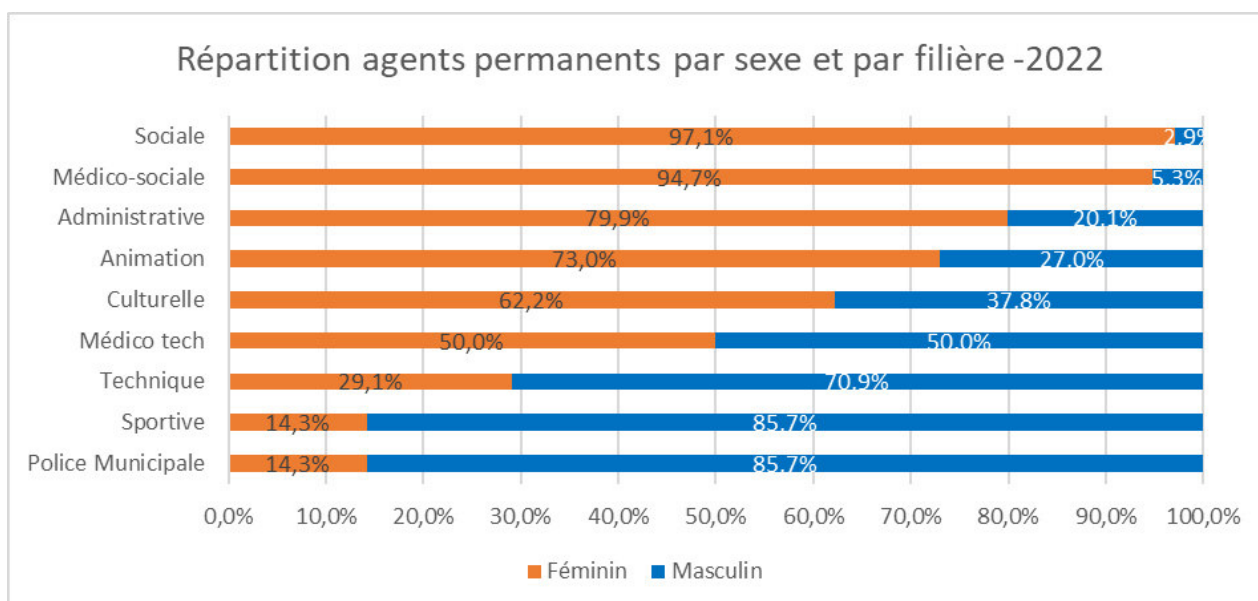


Les femmes représentent au 31 décembre 2022, 56,97% des agents employés par la ville et le CCAS.

Dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation est de 61% en France et 59% pour les collectivités de plus de 50 000 habitants en Bretagne (Source : Synthèse nationale des indicateurs RH, données au 31/12/2021). Le taux de féminisation à Vannes est moins important qu'au niveau national du fait du maintien en régie municipale d'un certain nombre de métiers très masculinisés. Les départs de la collectivité concernent les femmes pour 63,6 % (65% en 2021, 40% en 2020, 49% en 2019). Les recrutements opérés durant l'année 2022 ont concerné des femmes pour 68,4 % des agents arrivés sur postes permanents* (54% en 2021, 64% en 2020, 59% en 2019).

*Hors remplaçants.

Comme au niveau national, l'occupation des postes par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question. Les filières sanitaires et sociales, administratives et d'animation qui totalisent 45,3% de l'effectif de la collectivité sont féminisées à plus de 85 %. A l'inverse, les femmes représentent 28% des effectifs dans les 3 filières les moins féminisées (police, sport et technique).

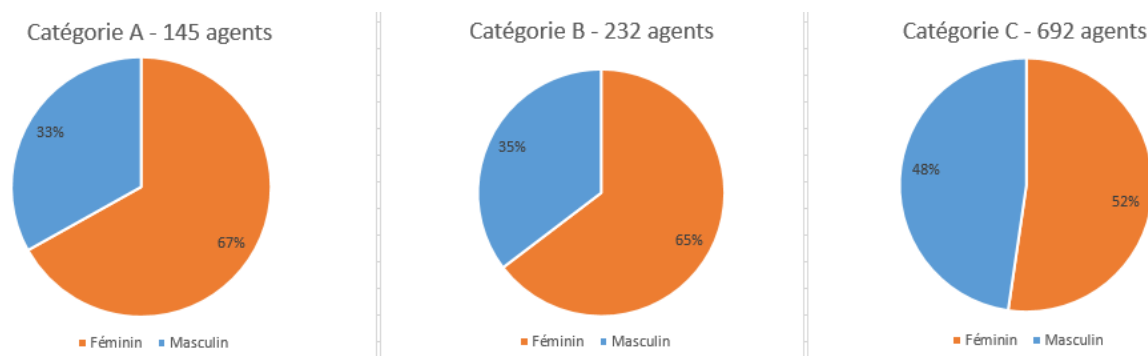


Quant aux personnels non titulaires sur emploi permanent (recrutés en l'absence de fonctionnaires ou pour le remplacement dans l'attente du recrutement d'un titulaire), 65,3% d'entre eux sont des femmes (60% en 2021, 64 % en 2020, 68% en 2019). Cette tendance est liée à la nature des métiers occupés, la plupart occupent des fonctions liées à l'enfance ou les soins à la personne, métiers très féminisés.

La collectivité poursuit la dynamique de féminisation de l'encadrement. Ainsi, **67%** des agents de catégorie **A** sont des femmes (64% en 2021, 63 % en 2019), soit plus que la proportion totale de femmes dans la collectivité. Elles sont **65 %** pour la catégorie **B** (50% en 2021). En 2022, le passage de catégorie C en catégorie B de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale (auxiliaires de soins territoriaux spécialité « aide-soignant » et auxiliaire de puériculture), explique l'augmentation de la part des femmes sur la catégorie B.

Le déséquilibre entre les différentes filières persiste toutefois : **22 %** (22% en 2021, 23% en 2020, 21,25% en 2019, 20% de 2014 à 2017) des agents de catégorie **A ou B de la filière technique** sont des femmes, contre 72 % (68% en 2021, 67 % en 2020, 68% en 2019, 63% en 2014) pour la filière administrative.

Comme en 2021, **52,6 % des postes de dirigeants sont des femmes** (48 % en 2020), **soit 10 femmes pour 9 hommes** (Directeur Général des Services, Directrices Générales Adjointes / Directeurs Généraux Adjointes, Directrices / Directeurs).



B- Les emplois non permanents

Les personnels remplaçants occupent des postes dont le titulaire est momentanément absent. La nécessité du remplacement est le plus souvent liée au contexte réglementaire, c'est-à-dire qu'il s'agit de respecter un niveau de présence de personnel pour assurer le déroulement de l'activité. Il s'agit là de métiers liés à l'enfance, l'animation ou les soins à la personne. Ainsi, les femmes représentent **74,7% des remplaçants en 2022** (79,7 % en 2021, 76,5% en 2020, 80% en 2019).

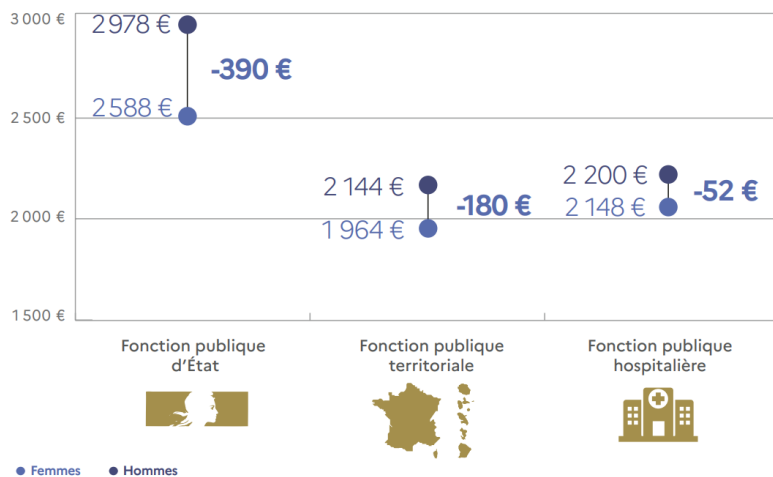
73 % (74 % en 2021, 67% en 2020, 63 % en 2019 et 2018) **des agents recrutés pour faire face aux besoins saisonniers**, ou à différents surcroûts d'activité durant l'année sont des femmes.

C- Actions menées pour promouvoir la mixité

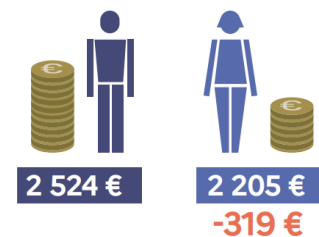
Une attention particulière est **portée à la mixité lors des jurys de recrutements**, qui s'assurent de la stricte égalité d'examen des candidatures en ne s'attachant qu'à la recherche des qualités et compétences des candidats.

1.3.2. Evaluer les écarts de rémunération

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires en 2018 selon le sexe et la fonction publique



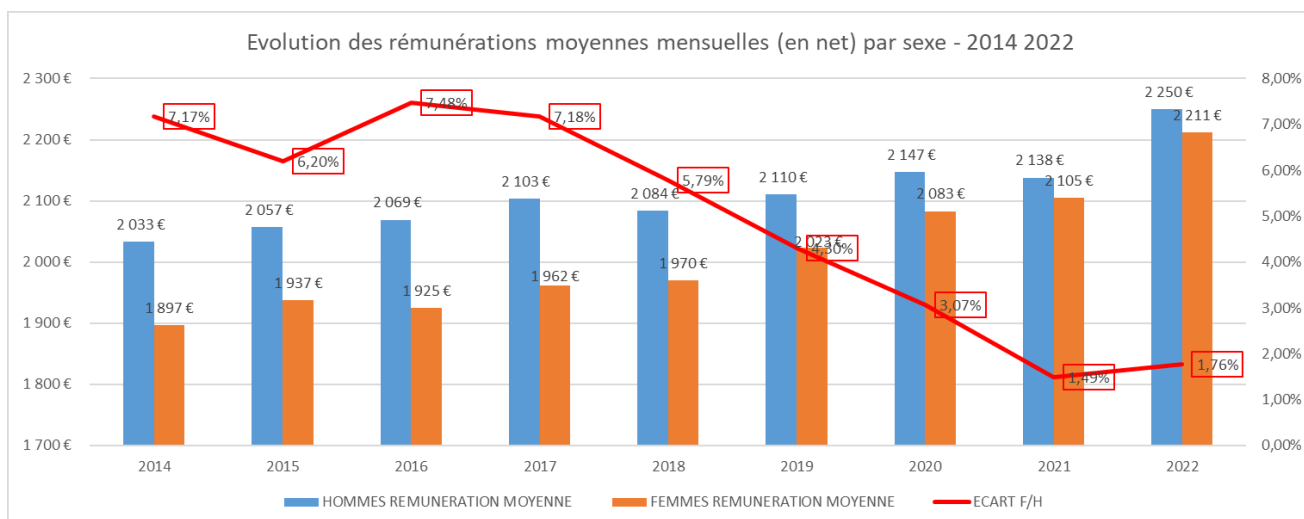
Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)



Le salaire mensuel net moyen à la ville est de **2 209 €**, pour un équivalent temps complet (2 119 € en 2021). On notera l'incidence de l'augmentation du point d'indice de +3,5% (juillet 2022) sur l'ensemble des rémunérations. L'écart de rémunération femmes-hommes est de **1,76 %**. Si cet **écart remonte légèrement en 2022, il reste très largement inférieur aux écarts constatés au niveau national (8,1%)**.

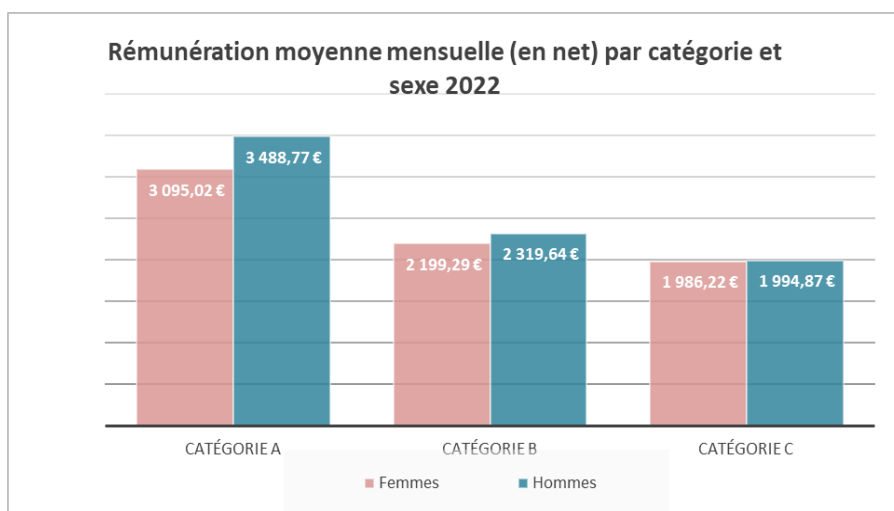
Pour les catégories A et C, les écarts de rémunérations femmes-hommes, continuent à se réduire :

- 12,72 % pour la catégorie A (13,70% en 2021, 17,72% en 2020, 19% en 2019),
- 5,47 % pour la catégorie B (1,83% en 2021, 0,54% en 2020, 3,3% en 2019),
- 0,4% pour la catégorie C (1,66% en 2021, 2,37% en 2020, 4,05% en 2019).



Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT): En 2021, l'écart de rémunération, toute catégorie confondue, entre les femmes et les hommes, était de **8,1 %** (contre 9,2% en 2018, 10,20 % en 2015).

Source : Baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT - Synthèse nationale des indicateurs RH, données au 31/12/2021



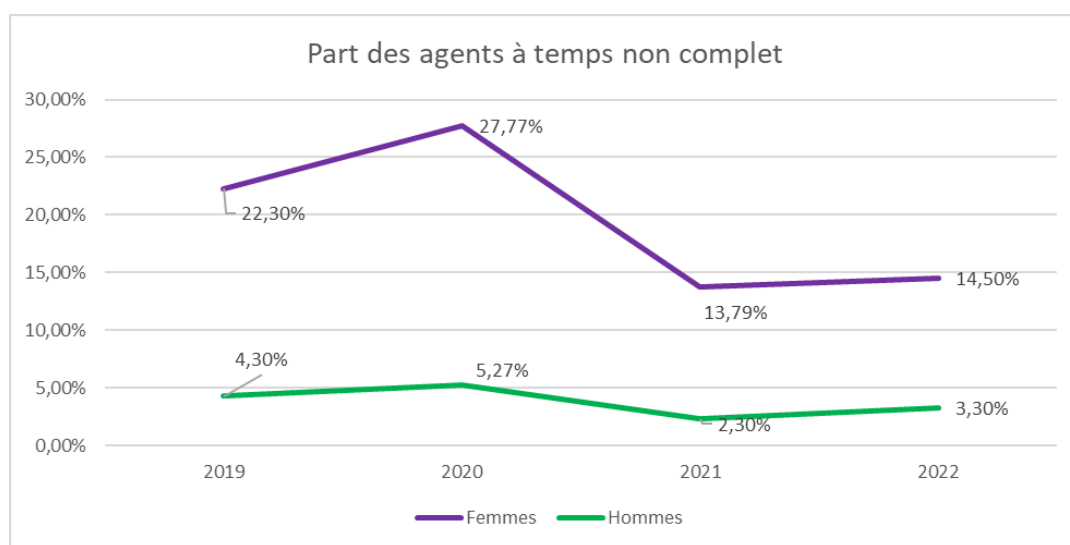
Dans sa note n°488 « Economie et Statistique » du 6 octobre 2016, L'INSEE a identifié les causes suivantes pour expliquer les écarts de rémunération dans la fonction publique : « la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents, en termes de métiers, de professions et de secteurs, et de niveau hiérarchique représente la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, contribuant à plus de la moitié de cet écart. En outre, dans ces deux versants, une part non négligeable de cette ségrégation est verticale au sens où elle provient de l'accès inégal des hommes et des femmes à certaines catégories, certains corps et grades ». Les différences structurelles qui existent sur les traitement indiciaires, régime indemnitaire et rémunérations accessoires (heures supplémentaires et régimes d'astreinte) expliquent une grande partie des différences de rémunération entre la filière technique (très masculinisée) et les autres.

secteurs, et de niveau hiérarchique représente la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, contribuant à plus de la moitié de cet écart. En outre, dans ces deux versants, une part non négligeable de cette ségrégation est verticale au sens où elle provient de l'accès inégal des hommes et des femmes à certaines catégories, certains corps et grades ». Les différences structurelles qui existent sur les traitement indiciaires, régime indemnitaire et rémunérations accessoires (heures supplémentaires et régimes d'astreinte) expliquent une grande partie des différences de rémunération entre la filière technique (très masculinisée) et les autres.

A Vannes, la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a permis de diminuer les écarts, par la cotation des postes ainsi que l'harmonisation des filières.

La réforme PPCR (Parcours Professionnels, Carrière et Rémunération), a révisé le cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs et des éducateurs jeunes enfants, deux métiers très féminisés qui sont passés de B à A, entraînant une augmentation des rémunérations des agents concernés. Cette réforme explique que dans le détail des catégories, on note une augmentation des écarts de rémunérations pour les agents de la catégorie A en 2019, les ASE (Aide Sociale à l'Enfance) et EJE (Educateur/trice Jeunes Enfants) étant en moyenne moins bien rémunérés que les autres cadres d'emploi, différence en partie résorbée avec la mise en place du RIFSEEP en 2020. En 2022, le passage de catégorie C en catégorie B de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale (auxiliaires de soins territoriaux spécialité « aide-soignant », et auxiliaire de puériculture), explique l'augmentation de l'écart sur la catégorie B, pour les mêmes raisons.

1.3.3. Adapter les conditions d'emploi



14,5 % des agentes (13,79% en 2021, 27,77 % en 2020, 22,3 % en 2019, 17 % en 2014) **occupent des postes à temps non complet**. Ils ne sont que 3,3 % chez les hommes (2,3 % en 2021, 5,27% en 2020, 4,3% en 2019, 2,5 % en 2014). Les filières sociale et technique fournissent les plus importants emplois à temps non complet de la collectivité. **Ces niveaux restent toutefois inférieurs aux moyennes nationales.**

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

Part des femmes à temps non complet : 19,2 %

Part des hommes à temps non complet : 5,8%

Source : Baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT - Synthèse nationale des indicateurs RH, données au 31/12/2021

Le temps partiel choisi concerne davantage les femmes : **85,2 %** des agents à temps partiel sont des femmes (87,3% en 2021, 83% en 2020 et 2019 et 88% en 2014). Le nombre de temps partiel diminue légèrement puisqu'en 2019, 7,52% des titulaires en bénéficiaient contre 7,22% en 2020, 6,27% en 2021 et 5,7% en 2022.

Le taux d'activité moyen pour les femmes et pour les hommes à temps partiel est de 77,14%, avec un taux légèrement supérieur pour les hommes (85%) que pour les femmes (77%). Que le temps partiel soit de droit ou sur autorisation, la part des femmes reste supérieure : 100 % pour le temps partiel de droit, 84 % pour le temps partiel sur autorisation.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

Part des femmes dans les temps partiels : 90%

Part des femmes à temps partiel sur ensemble des femmes (emploi permanent) : 11%

Source : Baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT - Synthèse nationale des indicateurs RH, données au 31/12/2021

Ainsi, si l'option du temps partiel relève d'un choix de vie, l'objectif est d'informer les agents des conséquences sur leur carrière et leur retraite des choix opérés. A terme, l'enjeu est d'élaborer une documentation spécifique sur les congés parentaux, temps partiels, disponibilités...

1.3.4. Soutenir l'égalité femmes-hommes dans la progression de carrière

En moyenne sur 7 ans, 51,3 % des femmes ont bénéficié d'un avancement, contre 48,7% pour les hommes.

Par ailleurs, la collectivité poursuit une **dynamique de résorption de la précarité sur des postes qui sont souvent très féminisés**. Un travail a été mené, notamment sur le service entretien ménager, dès 2021, visant à l'intégration des heures complémentaires dans le temps de travail, contribuant ainsi à la pérennisation des postes et à l'ouverture de perspectives de déroulement de carrière pour les agents concernés, sur une profession très féminisée.

Afin de **lever des freins à la mobilité, le plan d'actions prévoit de répertorier les aménagements de locaux et vestiaires non mixtes ou inexistant**. Ainsi, en 2021, l'aménagement du Multi-accueil des Capucines a été revu.

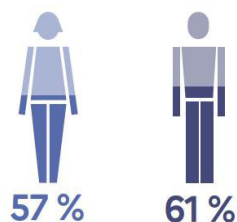
L'accompagnement des **déroulés de carrière passe également par l'accès à la formation, aux préparations aux concours et examens professionnels** pour l'ensemble des agents, en priorisant le retour à l'emploi d'agents absents pendant une longue période quel que soit le motif (congé parental, maternité, congé longue maladie, disponibilité...). Or, on sait qu'à caractéristiques d'emplois identiques, les femmes se forment moins que les hommes, surtout après une naissance.

Les encadrants sont sensibilisés à l'importance de cet axe lors du lancement de la campagne d'évaluation.

En 2022, sur **1738** journées de formation, **51,9 %** concernaient des femmes, contre **48,1%** pour les hommes. Cette proportion se retrouve dans le nombre d'agents partant en formation : **52,4%** de femmes partent en formation, contre **47,6%** des hommes.

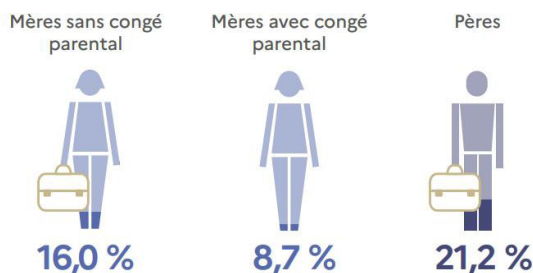
1.14 > À caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins que les hommes, surtout après une naissance

Part des femmes et des hommes en emploi ayant suivi au moins une formation à but professionnel en 2015*



* Au moins une formation au cours des cinq années précédant l'enquête. Taux de formation corrigé des périodes de non-emploi, soit 45 mois sur 60 pour les femmes et 51 mois pour les hommes.
Champ : actifs occupés en 2010 et 2015, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.
Source : Karine Briard/Dares, « La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes-hommes ? », juillet 2020. Chiffres Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Part des mères et des pères ayant suivi au moins une formation, 24 mois après une naissance**



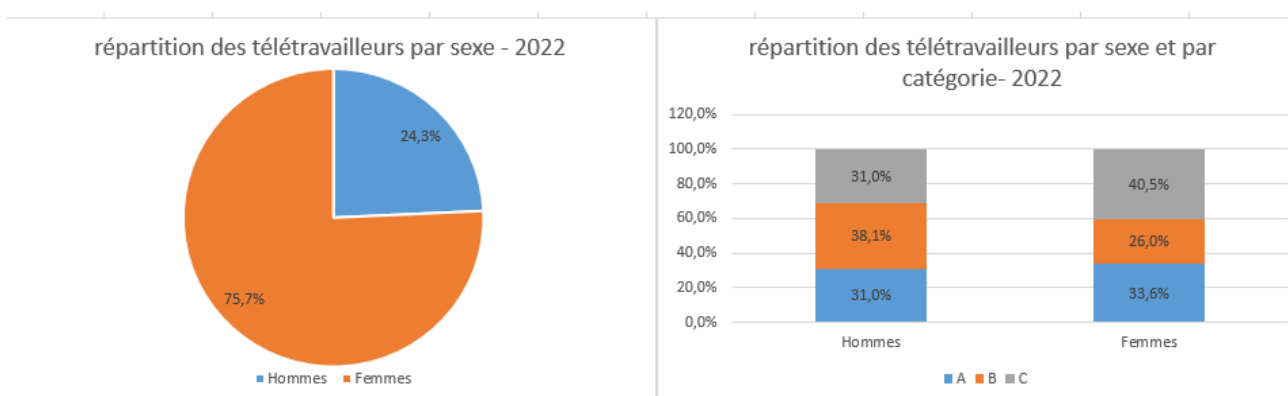
** Formations d'au moins 18 heures.
Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant connu une naissance sur la période, France métropolitaine. Les personnes sont comptées autant de fois qu'une naissance est recensée, mais les naissances multiples comptent pour une seule.
Source : Karine Briard/Dares, « La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes-hommes ? », juillet 2020. Chiffres Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

1.4. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

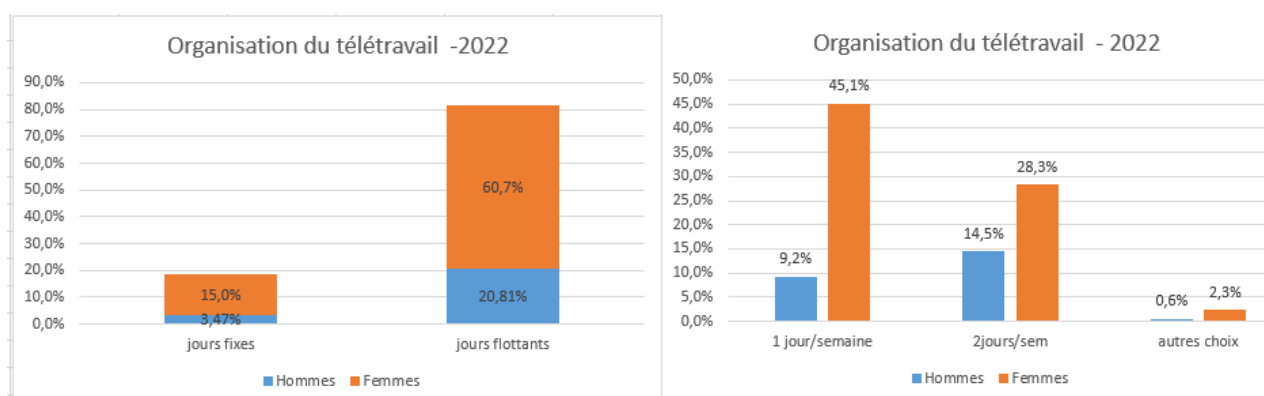
1.4.1. Poursuivre la politique de recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en conciliant les temps personnels/familiaux/professionnels

Si le télétravail n'est évidemment pas constitutif d'un mode de garde, il n'en facilite pas moins considérablement la conciliation vie professionnelle / personnelle grâce à la diminution des temps de trajet. En 2022, 100% des 38 nouvelles demandes ont été validées et plus des ¾ (75.7%) des télétravailleurs sont des femmes, portant le nombre de télétravailleurs ayant un arrêté à 189 agents. Par ailleurs, les modalités d'exercice du télétravail ont été assouplies en 2022, par l'instauration de la possibilité de télétravailler par ½ journées.

Le télétravail concerne toutes les catégories d'agents, avec une proportion un peu plus importante pour les femmes de catégorie C.



L'organisation avec des jours flottants est privilégiée pour les hommes et pour les femmes. Plus de la moitié (54.3%) des agents ont choisi 1 jour par semaine.



La révision du temps de travail à la ville en 2021 a par ailleurs conduit à l'assouplissement des horaires fixes/variables et à la mise en place du forfait temps pour les encadrants. En 2022, la constitution d'un service entretien ménager a permis de consolider les temps de travail des agents sur une profession relativement féminisée. Les temps de travail ont par ailleurs été concentrés en journée pour limiter les horaires décalés et valoriser la profession en renforçant les liens entre ces agents et les bénéficiaires de leur service. Conformément à la réglementation, le don de congés a été inscrit dans le règlement de temps de travail, mis en œuvre en 2022.

L'adoption d'un plan de mobilité des agents en 2022 a permis également d'apporter des améliorations en matière de transport, qui concourent à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. La ville a mis en place le forfait mobilité durable pour les agents qui se déplacent à vélo ou en covoiturage, ainsi que la prise en charge à 50% des locations de vélos, comme elle le fait pour les abonnements transport en commun. Le nombre d'accès au parking a été revu à la hausse en repensant les priorités afin de faciliter les déplacements des personnes avec des charges familiales, en fonction de la distance de leur domicile/lieu de travail et du niveau de desserte par transports en commun. En 2023, ces dispositifs seront étendus pour tenir compte notamment des évolutions du cadre réglementaire du forfait mobilité durable.

La ville s'inspire des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie du Ministère des droits des femmes comme par exemple :

- Privilégier les formations hors mercredis et vacances scolaires ainsi que des formations sur site ;
- Veiller à la bonne prise en compte des congés de ses collaborateurs ;
- Respect des horaires de planification des réunions ;
- Eviter les mails le soir, les week-end et/ou jours fériés.

Enfin, depuis septembre 2018, la ville offre à tous ses agents le service Médaviz qui permet d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7. Ce service est ouvert aux agents et à leurs ayant-droit. Il est un élément important de conciliation vie professionnelle et privée en facilitant l'accès à des professionnels de santé sans nécessairement devoir prendre des jours de congés. **195 comptes ont été créés depuis le début du dispositif, dont 24 créés en 2022.** 210 appels ont été passés depuis le déploiement du service (dont 67 appels en 2022), dont 67% passés par des femmes.

1.4.2. Prendre en compte la parentalité

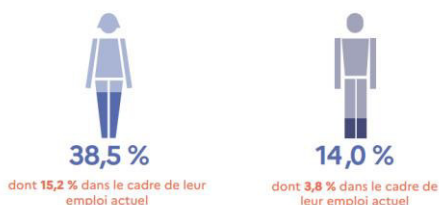
Dans le cadre du règlement temps de travail voté en 2021, une information a été insérée sur les congés liés à la parentalité (congés parentaux, temps partiels, disponibilité, congés familiaux). Par ailleurs, depuis **juillet 2021, le congé paternité est passé de 11 à 28 jours**, ce qui renforce la présence du père au moment de la naissance et l'équilibre femme-homme au sein de la cellule familiale.

En 2022, 6 hommes ont bénéficié d'un congé paternité (9 en 2021, 7 en 2020, 11 en 2019 et 18 en 2018) ; 5 femmes sont en congés parentaux en cours en 2022 (2 en 2021)

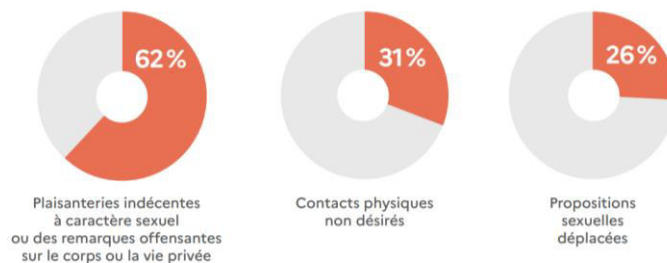
1.5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discrimination

4.8 > Le sexisme et le harcèlement sont toujours présents dans le milieu professionnel

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



Types de situations rapportées par les femmes victimes*



* En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail.
Lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexuelle ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.
Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.
Source : SSMSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de 3 axes, constituant un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes :

- Axe 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- Axe 2 : Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes,
- Axe 3 : Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes.

L'enjeu est de pratiquer une politique de tolérance zéro pour les violences sexuelles et sexistes.

1.5.1. Former et sensibiliser le personnel

Dans le cadre de son premier plan d'actions égalité femmes-hommes, la ville de Vannes a mis en place un plan de formation en septembre 2019 sur **les violences sexuelles et sexistes au travail** ; les agents concernés en 2019 étaient les cadres des ressources humaines, du CCAS, de la vie des quartiers et du développement social urbain ainsi que les policiers municipaux, les assistants de prévention et syndicats. Le renouvellement de cette formation devra être fait.

1.5.2. Recueillir les signalements des agents

La ville a mis en place un **dispositif de signalement des risques psycho-sociaux via des fiches alertes ainsi que le registre santé sécurité**. Sur l'ensemble des signalements opérés en 2022, un signalement de violences à caractère sexiste a été caractérisé et accompagné.

Partie 2 : AGIR POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES AUPRES DES VANNETAISES ET DES VANNETAIS

2.1. Promouvoir l'égalité femmes-hommes

1
01

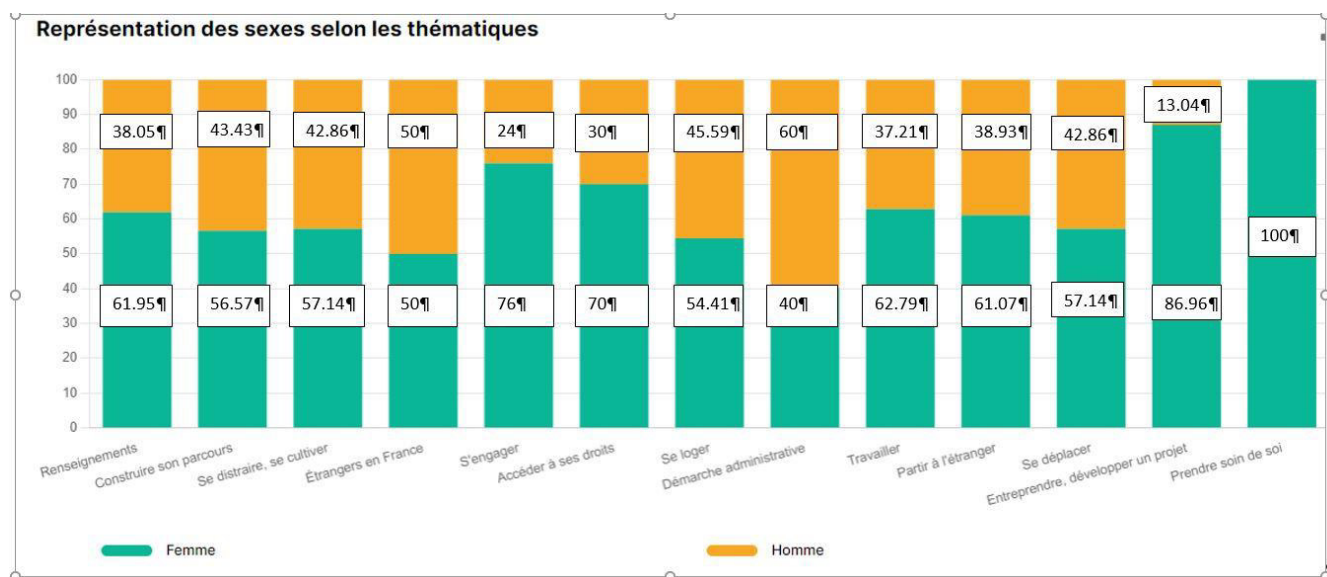
12 actions prévues

9 Déjà réalisées

75 % de réalisation des actions

2.1.1. Intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques

La ville de Vannes développe le suivi de statistiques genrées afin d'évaluer la proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires des politiques publiques mises en œuvre. Ainsi, par exemple, le BIJ (bureau d'information jeunesse) a reçu en 2022 60% de filles :



Autre exemple, sur la programmation spécifiquement dédiée à l'égalité femmes-hommes du centre social Rohan, ce sont en moyenne 54 % de femmes et 46 % de garçons qui participent.

Les centres sociaux, mais également les équipes de la direction des sports, de l'éducation, des musées, des bibliothèques, ludothèques, espaces publics, de la communication ... sont toutes mobilisées dans leur quotidien afin de renforcer l'égalité femmes-hommes et la visibilité des femmes dans l'espace public.

2.1.2. Promouvoir la mixité

La ville de Vannes compte **actuellement quatre instances de participation**. La parité femmes-hommes a été systématiquement recherchée :

- Conseil des aînés : sur 16 membres, 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
- Conseil municipal jeunes (CMJ) : sur 39 membres, 61 % de filles et 39 % de garçons.
- Conseils citoyens : sur 24 membres, 54 % de femmes à Kercado et 82 % à Ménimur
- Conseils de quartier : sur 131 membres, 62 % de femmes et 38 % d'hommes.

	FEMMES	HOMMES
CENTRE VILLE LE PORT	53 %	47 %
CONLEAU LISCOUET BERNUS	55 %	45 %
NORD GARE	61 %	39 %
NORD EST BEAUPRE	75 %	25 %
SUD EST TOHANNIC	73 %	27 %
OUEST	31 %	69 %
SUD OUEST	76 %	24 %
VANNES NORD	71 %	29 %

Le conservatoire veille également à ce que sa programmation artistique mette en valeur le travail des femmes, invisibilisé depuis de nombreux siècles. Plusieurs leviers sont utilisés : programmation revue en fonction de ce prisme (concerts du mois de mars 2022), sensibilisation du jeune public par des actions pédagogiques (cours sur les femmes compositrices par les enseignantes), communication renforcée des temps dédiés, formation des agents (dans la continuité de la 1^{ère} action menée en décembre 2021) et révision de la signalétique. Ces axes sont déclinés annuellement en différentes actions et prennent de plus en plus d'ampleur depuis le début du plan d'actions de la ville de Vannes.

L'action menée par le relais prévention santé permet de promouvoir l'activité physique et est fréquentée essentiellement par des femmes. **Pass'port Nature propose des** activités de plein air sur une séance hebdomadaire, en partenariat avec le service animation sportive de la ville. En 2022, 41 personnes ont participé dont 37 femmes.

La mixité est recherchée également avec des activités telles que **l'atelier multisport 12-18 ans mené au Centre Social Le Rohan**.

Dans sa politique de promotion de la mixité, pour les **4 numéros du Minig, la ville fait appel à 2 illustrateurs et 2 illustratrices**. Ainsi, en 2022, Léo GAUDIN, Louise LE GUELLEC, Benjamin BOURDOIS et Johanna BECHEREAU ont participé.

Des actions portées par des associations financées par la politique de la ville permettent également de promouvoir la mixité. Ainsi, dans le cadre de la Cité de l'emploi et dans la programmation annuelle 2022 du contrat de ville, la mission locale a organisé des modules spécifiques en direction des jeunes accompagnés : le **projet Egalé à égal** a pour objectif de déconstruire les stéréotypes sur les filières et orientations professionnelles et de sensibiliser les jeunes accompagnés sur des secteurs d'activités auxquels ils ne seraient pas forcément allés. Les modules s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans filles et garçons à parité. Le bilan de l'action expérimentale conduite en 2022 montre que 6 garçons et 5 filles ont suivi ces parcours.

Recensement des vestiaires et sanitaires sportifs pour lever les freins à la mixité dans le sport.

Inventaire des vestiaires des équipements sportifs			
Sites municipaux		20	
5 Complexes sportifs		Type de vestiaires	Observations
Kercado	CS Kercado - salle omnisports	Mixte	Vestiaires non rattachés aux salles
	CS Kercado - k1, k2, k3	Mixte	
Foso	Le Foso salle	Femmes et Hommes séparés	
	Le Foso Terrain	Mixte	
Becel	Becel salle	Mixte	
Mda	MDA	Mixte	
	MDA Terrain	Mixte	
Kerbiquette	Kerbiquette Salle	Mixte	
	Kerbiquette Terrain	Mixte	
7 Centres Sportifs			
Courtél	Courtél terrains	Mixte	
Kerizac	Kerizac terrains	Mixte	Construction de 4 nouveaux vestiaires identifiés H/F (2024/2025)
Kerniol	Kerniol terrain	Mixte	
Le Pérenno	Le Pérenno terrains	Mixte	Construction de 2 nouveaux vestiaires identifiés H/F (2024)
Tennis Pargo	Tennis Pargo	Mixte	
Tennis Deleau	Tennis Deleau	Mixte	
Richemont	Richemont salle	Mixte	
8 Equipements Isolés			
Brizeux	Brizeux salles	Mixte	Salle polyvalente
Sauvet	Sauvet salle	Mixte	Salle polyvalente et mur d'escalade
La Rabine	La Rabine terrain	Mixte	Terrain en gazon naturel renforcé
Michelin	Michelin terrain	Mixte	Terrain honneur en herbe 105X68
Larmor Gwened	Larmor Gwened terrain	Mixte	Terrain herbe non homologué
Saint Exupéry	St-Exupéry salles	Femmes et Hommes séparés	Nouvelle salle livraison sept 2025
7 Sites Sous Convention			
Pompiers	Salle des pompiers	Mixte	
Lycée Saint-Joseph	St-Joseph salle et terrain	Mixte	
Collège Sacré Cœur	Sacré Cœur salles	Mixte	
UCK-NEF	UCK-NEF salles	Mixte	
ASPTT	ASPTT salles et terrains	Mixte	
Collège-Lycée Saint-François-Xavier	SFX salles et terrains	Mixte	
INSPE	INSPE salle	Mixte	

2.1.3. Faire la promotion et le relais des initiatives vannetaises en faveur de l'égalité



... La direction de la communication relaye les événements du mois de mars dans la **campagne ELLES FEMININ PLURIEL**. L'édition 2022 a été 100% digitale. Le programme était visionnable via le site internet de la ville et sa promotion fut assurée par une campagne d'affichage, des clips sur les réseaux sociaux, ainsi que par une information au jour le jour sur les panneaux électroniques d'information et un achat d'espace pub dans le magazine ELLE. Au programme : des concerts, des lectures, des interviews, des podcasts, des films, des jeux... pour tous les âges. 1 publication par jour a été faite sur la page Facebook Mairie de Vannes. 29 287 personnes ont été touchées par la campagne sur Facebook et 2 542 sur Instagram.

Dans **ses créations, papier ou réseaux sociaux, la ville de Vannes fait en sorte de promouvoir l'égalité femmes-hommes**. Ainsi la campagne du CMJ a mis en scène une fille et un garçon, la campagne Séniors et dynamiques présente une femme et un homme, le programme de vacances des centres culturels veille à des visuels équilibrés ...

La revue municipale Vannes Mag' propose un portrait dans chacun de ses numéros. La rédaction propose et contacte tour à tour femmes et hommes. En 2022, 3 femmes et 3 hommes ont ainsi eu leur portrait dressé. Il en va de même pour le magazine interne Nous.

2.2. Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations



10 actions prévues

6 Déjà réalisées

60 % de réalisation des actions

2.2.1. Communiquer sans stéréotypes

Les services de la ville veillent à respecter un équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes et la diversité sur les supports de communication.

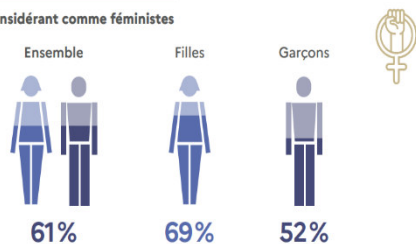
Par ailleurs, le centre social Le Rohan, en partenariat avec l'association Grandir avec toi, a développé en 2022 **un travail sur la communication non violente et les stéréotypes grâce à la mise en place d'un atelier parental**. 8 séances en direction des parents et deux ateliers thématiques ont permis de travailler le soutien à la parentalité, avec des retours très positifs de la part des parents qui ont rapporté des changements dans leurs pratiques éducatives.

2.2.2. Déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge

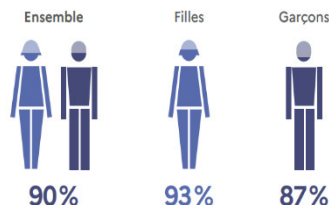
Si la sensibilisation des jeunes porte ses fruits, des différences subsistent encore dans l'orientation scolaires et les choix professionnels.

3.22 > Sexisme : les jeunes sont de plus en plus sensibles à l'égalité des sexes et les jeunes femmes encore davantage

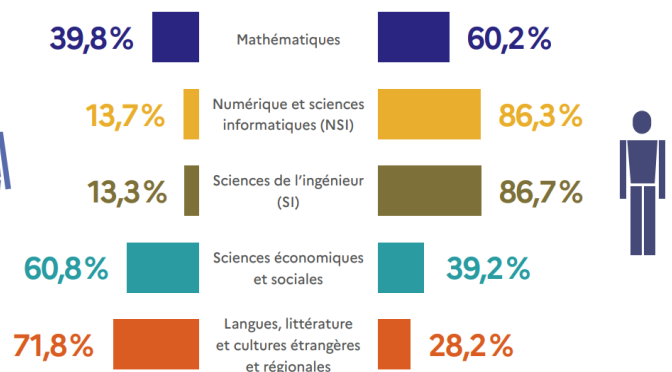
Part des jeunes se considérant comme féministes



Part des jeunes affirmant que la charge domestique devrait être répartie à parts égales dans un couple



Part de femmes et d'hommes dans les effectifs de spécialité en classe de terminale générale à la rentrée 2021



Champ : échantillon représentatif de 402 jeunes, âgés de 17 à 19 ans.
Source : Institut BVA pour le HCE, « Enquête sur la perception des rôles sociaux de sexe par les jeunes », décembre 2020

Lecture : à la rentrée 2021, les lycéennes représentent 10,8% des effectifs dans la spécialité mathématiques - numérique, sciences informatiques, 12,5% des effectifs dans la spécialité mathématiques - sciences de l'ingénieur, contre 84,5% des effectifs dans la spécialité humanités littéraires et philosophiques - LLECR, témoignant d'un choix sexué.
Champ : France métropolitaine + DROM, établissements publics et privés sous contrat.
Source : DEPP, « Repères et références statistiques 2022 », mis à jour février 2022. Chiffres DEPP/Système d'information Scolarité.

La ville est attentive à **la formation des acteurs de l'enfance et de la petite enfance** pour réfléchir aux postures professionnelles afin de lutter contre les stéréotypes. Une formation était prévue en 2022 mais a été annulée par le CNFPT. Les animateurs sont sensibilisés tout au long de l'année lors des préparations

des périodes de vacances dans les ALSH. Les agents du BIJ abordent par ailleurs régulièrement cette question lors des formations et rencontres départementales et régionales.

Les ludothèques veillent à présenter des jeux pour toutes et tous, qui ne soient pas porteurs de messages sexistes. Les jeux et jouets sont mélangés pour éviter les connotations sexuées. Il y a eu une réelle réflexion en équipe concernant les achats de jeux et la mise en situation des jouets en accès libre. A partir de septembre 2022, les agents de la Ludothèque ont pu expérimenter dans les écoles de Vannes (CP-CM2) pendant les pauses méridiennes les nouveaux jeux de sociétés (les mémos de l'égalité, le jeu des 7 familles inspirantes sur les femmes remarquables...).

Le jeu « C'est cliché » sera prochainement acquis et présenté lors des rendez-vous de la ludothèque ainsi que sur les réseaux sociaux. Ce jeu est un outil de sensibilisation aux stéréotypes de genre, s'inscrivant dans le programme d'enseignement moral et civique (cycles 2, 3 et 4).

Au **centre social Le Rohan**, les enfants de 6 à 15 ans, accompagnés des bénévoles de l'accompagnement à la scolarité, ont bénéficié de **séances de sensibilisation et d'échanges** à la thématique de l'égalité femmes-hommes par le biais de livres, de sorties et de spectacles spécifiques. Une douzaine d'adolescents a réalisé **une vidéo** (sur un trimestre) traitant des problématiques de mixité et de respect/harcèlement dans le sport et les jeux vidéo. Cette vidéo a été diffusée sur le réseau social de la ville et utilisée par l'école primaire de Rohan.

En 2022, **le centre social de Kercado poursuit l'utilisation d'un jeu de photo-langage** autour de l'égalité et des stéréotypes (de genre mais également sur la place au sein de la famille). Celui-ci est animé régulièrement au sein du centre de loisirs, 1 fois par trimestre ainsi qu'à l'espace jeunes sous forme de soirée débat.

Quant au **centre social de Ménimur**, les enfants du centre de loisirs ont mené un projet en partenariat avec le CIDFF sur la thématique égalité femmes-hommes, sous forme d'un triviale. Les thématiques suivantes ont été abordées et débattues avec les enfants :

- Sur le plan juridique – les écoles ont-elles toujours été mixtes, Y a-t-il déjà eu une femme président en France, les papas ont-ils droit au congé lors d'une naissance, ...
- Sur la question du vocabulaire – les notions de sexisme, stéréotype, féminisme, consentement
- Sur les questions d'actualité du rapport égalité femmes-hommes : la grammaire, les violences sexistes ou sexuelles, le rapport travail/salaire, l'évolution des droits (port du pantalon, de faire un chèque, de voter, ...

En 2022, **la médiathèque du Palais des Arts a accueilli une bibliothèque humaine pour lutter contre les discriminations et les préjugés**. Les bibliothèques humaines sont des temps de rencontre sous forme de petits ateliers où les participants (lectrices et lecteurs) viennent emprunter l'histoire d'autres personnes comme elles emprunteraient des livres. Les invités, victimes ou témoins de discriminations et de préjugés, deviennent des livres vivants en racontant une partie de leurs expériences de vie aux lecteurs. Ces rencontres permettent de :

- Contribuer à la lutte contre les préjugés et les stéréotypes par la rencontre et le dialogue, entre le public et des victimes ou témoins de discriminations.
- Encourager la cohabitation pacifique et améliorer le vivre ensemble par une meilleure compréhension mutuelle.
- Promouvoir l'action des médiathèques auprès d'un large public. Valoriser les collections en lien avec l'égalité et la lutte contre les discriminations.

10 « livres vivants » étaient proposés à la lecture, chacun témoignant d'une expérience particulière (harcèlement scolaire, handicap, parcours professionnel ou choix de vie atypiques, etc.)

2.3. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

3
03

12 actions prévues

10 Déjà réalisées

83 % de réalisation des actions

27% des femmes ont été victimes de violences psychologiques par partenaire, 15,9% de violences physiques ou sexuelles. Les jeunes femmes sont surreprésentées parmi les victimes.

Violences intrafamiliales : les jeunes femmes plus particulièrement touchées (1 femme sur 5).

Part des femmes victimes de violences par partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans

Violences psychologiques*



27,0%

4,2 % au cours des 12 derniers mois

Violences physiques ou sexuelles**



15,9%

1,2 % au cours des 12 derniers mois

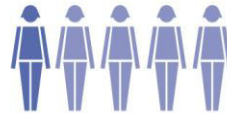
* Contrôle ou emprise, harcèlement moral ou dénigrement, intimidations ou menaces.

** Violences physiques exclusivement, violences sexuelles exclusivement et violences physiques et sexuelles.

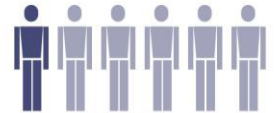
Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMIS-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMIS-Eurostat, enquête Genese, 2021.

Part de femmes et d'hommes ayant déclaré avoir subi une violence intrafamiliale* avant l'âge de 15 ans



1 femme sur 5
dont 6 % victimes de violences sexuelles



1 homme sur 6
dont 2 % victimes de violences sexuelles

* Violence psychologique et/ou physique et/ou sexuelle. Le terme intrafamilial fait référence aux membres de la famille : père/beau-père/père adoptif, mère/belle-mère/mère adoptive, frère/demi-frère, sœur/demi-sœur, un autre parent de sexe masculin (grand-père, oncle, cousin, neveu, etc.), un autre parent de sexe féminin (grand-mère, tante, cousine, nièce, etc.). Les personnes qui ont déclaré à la fois être victimes du même type de violences dans la sphère familiale et en dehors sont décomptées dans l'intrafamilial.

Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMIS-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMIS-Eurostat, enquête Genese, 2021.

Part des jeunes ayant déjà reçu des menaces de publication de photos ou de vidéos intimes



11%



5%



* Le revenge porn, ou pornodivulgateur en français, est un contenu sexuellement explicite qui est publiquement partagé sans le consentement de la ou des personnes apparaissant sur le contenu.

Champ : échantillon représentatif de 402 jeunes, âgés de 17 à 19 ans.

Source : Institut BVA pour le HCE, « Enquête sur la perception des rôles sociaux de sexe par les jeunes », décembre 2020.

Part des femmes ayant vécu personnellement un acte sexiste ou ayant été destinataires de propos sexistes



78%
dont



57%
blagues ou remarques sexistes



42%
sifflements et gestes déplacés de la part d'un homme



37%
remarques sur la tenue vestimentaire ou le physique

Champ : échantillon représentatif de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1566 femmes et 1434 hommes.
Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », mars 2022. Chiffres ViaVoic HCE, Baromètre Sexisme 2022.

2.3.1. Lutter contre les violences

Le mois de novembre 2022 a été investi pour relayer la campagne nationale de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Par ailleurs, les remparts et l'hôtel de ville ont été illuminés en orange pour la journée du 25 novembre. Un dispositif particulier a été mis en place pour les événements sportifs du week-end du 25 novembre avec la diffusion d'un message de prévention des violences sexuelles et sexistes dans le sport par les speakers et le port d'un brassage orange par les capitaines d'équipe.

La ville de Vannes a également renouvelé son soutien aux associations et actions en faveur de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ainsi, elle finance et héberge le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). Celui-ci propose un accueil individuel et un accompagnement juridique, social, administratif et/ou psychologique à la sortie des violences. Le lieu est animé par des professionnels (juriste et psychologue du CIDFF, travailleur social de la

Sauvegarde 56) et des bénévoles. Les vannetaises et les vannetais peuvent également bénéficier de rendez-vous d'information juridiques et d'emploi sur le dispositif BAIE (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi) au siège du CIDFF ; y sont abordées les questions relatives au droit de la famille principalement.

Le centre social Le Rohan a sensibilisé et accompagné en 2022 46 femmes sur la thématique des violences intrafamiliales par le biais de diverses animations :

- **L'atelier dépassement de soi**, mené sur toute l'année pour les femmes du territoire et/ou en lien avec le CIDFF ou Copain d'abord, poursuit plusieurs objectifs : développer la confiance en soi par la pratique du self-défense, accepter le droit de se défendre, instaurer des limites, identifier ses émotions et les violences subies ou agies. Animé par le Comité Départemental Savate Boxe Française Morbihan et une psychologue, il allie des temps de mise en pratique et d'analyse centrés sur les violences intrafamiliales.
- **Les journées et soirées « bien-être et lâcher-prise »** (5 réalisées en mars 2022) ont pour objectif de proposer aux femmes divers ateliers détente et d'échange sans leurs enfants et favoriser ainsi leur participation à un réseau d'entraide de proximité. Ces journées sont co-animées avec des partenaires tels que le Relai Prévention Santé, le CIDFF et l'AMISEP.

2.3.2. Accompagner les femmes victimes de violences et renforcer leur pouvoir d'agir

Le financement du poste d'intervenant social au commissariat a été renouvelé. En 2022, ce dispositif a permis l'accompagnement et la réorientation vers les professionnels concernés de 147 personnes dont 75% de femmes victimes de violences ou en situation de difficulté.

Le projet **Osons** est une action partenariale pilotée par le Conseil Départemental du Morbihan. Il se déroule depuis une petite dizaine d'années dans les locaux du centre social de Ménimur et vise à accompagner des femmes victimes de violences intra familiales. En moyenne, 2 sessions par an concernant entre 6 et 8 femmes ont lieu, tous les vendredis matin, autour de thématiques ou d'activités choisies par les femmes : escalade, boxe, fabrication de produits de bien-être, ... Chaque séance est ponctuée de temps d'échange, d'expression, de cohésion de groupe, encadrée par des professionnels (CHRS Kerannes, CAF, assistances sociales, infirmières EPSM, TISF,...).

En 2022, le CIDFF a mené l'action "**Aider à rompre l'isolement des femmes victimes de violences**". En lien avec les associations et les structures socioculturelles des quartiers de Kercado et Ménimur, des sorties entre elles, à vocation socioculturelles, mais également liées à la santé et au bien-être, sont organisées. 1 sortie par mois est proposée.

En lien avec la CAF, une action collective autour de l'estime de soi et de la confiance en soi a été co-construite et mise en place. La CAF est également présente 3h tous les 15 jours pour accueillir individuellement les femmes à **Moments pour Elles**.

Des temps d'échanges thématiques ont été également proposés afin d'offrir un espace d'échange. Un atelier de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, proposé une fois par mois aux habitantes du quartier de Kercado a également été tenu. Sur 2022, 150 femmes ont pu bénéficier de ce dispositif.

2.3.3. Lutter contre le harcèlement de rue

Le guide sur le harcèlement de rue a été distribué aux centres sociaux. Il a notamment permis de construire l'outil de photo-langage utilisé à Kercado.

2.4. Sensibiliser les femmes et les hommes sur leur santé et sur la prévention

4
04

6 actions prévues

5 Déjà réalisées

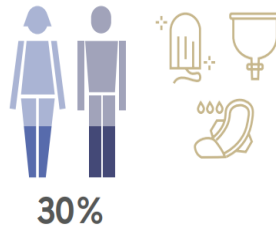
83 % de réalisation des actions

2.4.1. Lutter contre la précarité menstruelle

Part des femmes ayant été confrontées à la précarité menstruelle



Part des Français n'ayant jamais entendu parler de la précarité menstruelle en 2022



Champ: échantillon de 1000 répondants représentatifs de la population française âgée de 18 ans et plus.
Source: Opinionway pour Régies Élémentaires, « Les Français-es et la précarité menstruelle », mai 2022.

1 femme sur 10 renonce à changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire. Pour lutter contre la précarité menstruelle, un travail a été mené en 2022 par la ville et Morbihan Habitat et a conduit à l'étude de la mise en place de distributeurs gratuits de protections périodiques (centres sociaux, relais prévention santé, médiathèque de Beaupré Lalande, locaux du DSU et du BIJ).

2.4.2. Réduire les inégalités de santé et faciliter l'accès à l'information, à la prévention et aux soins

2.11 > Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en situation de handicap

Nombre de personnes en situation de handicap* en 2020



* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ: France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.
Source: Insee, « Emploi, chômage, revenus du travail - Édition 2021 », juin 2021. Données Insee, enquête Emploi 2020.

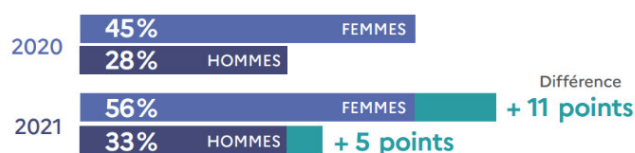
Afin de réduire les inégalités de santé, de faciliter l'accès à l'information et aux soins, **le relais prévention santé du CCAS** propose en partenariat avec des professionnels de la santé et du social des consultations individuelles et des ateliers collectifs qui s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes sur diverses thématiques : addictions, alimentation, accès aux droits et aux soins, santé sexuelle, geste de premier secours, confiance en soi, gestion du stress... En 2022, les femmes représentent 74% des personnes ayant participé à une ou plusieurs actions du relais prévention santé.

Le programme « Se protéger et porter secours » a permis en 2022 de former 15 femmes et 4 hommes aux gestes qui sauvent (dont 10 issus des quartiers QPV). Tous ont obtenu leur diplôme PSC1. Lors de ces sessions, une **information est donnée sur les symptômes de l'infarctus féminin** afin de les faire connaître.

Programme « Se remettre en jambes » : L'action menée par le relais prévention santé permet de promouvoir l'activité physique et est fréquentée essentiellement par des femmes. Ce module, mis en place en 2012, s'est enrichi au fur et à mesure. L'objectif est de proposer un accompagnement pour découvrir une nouvelle activité (5 séances hebdomadaires proposées) puis d'œuvrer pour limiter le coût de l'inscription ensuite grâce à une négociation des tarifs avec les associations et la mobilisation des aides financières du CCAS. 6 femmes et 1 homme ont pu bénéficier de ce dispositif en 2022.

Pour répondre à la détresse psychologique de certaines personnes suite à la crise du COVID, la ville a mis en place en 2021 des **consultations individuelles avec deux psychologues au sein du relais prévention santé**. Dans ce cadre, 40 personnes dont 35 femmes ont été vues en consultation pour 139 consultations réalisées soit une moyenne de 3-4 rendez-vous par personne. En 2022, 31 personnes sont venues pour la première fois, orientées par 14 structures différentes. La moitié des habitants sont issus des quartiers politiques de la ville.

Part des jeunes ayant eu un état d'esprit globalement négatif en 2021



Champ : ensemble des jeunes âgés de 18 à 30 ans.
Source : Injep/Credoc, « Baromètres DJEPVA sur la jeunesse 2021 », janvier 2022.

Le village ados, organisé en octobre 2022 au Palais des Arts, a permis à des jeunes de 4ème de s'exprimer librement, de parler de leur état de santé, de formuler une demande d'aide, d'identifier les ressources locales. Chaque année, « Le Village ados » est un franc succès quant à la forte mobilisation des professionnels des collèges vannetais, des acteurs de la

prévention, de l'éducation, du social et de la santé. En 2022, 4 classes par demi-journée ont été accueillies pour éviter le brassage en raison du contexte sanitaire (108 partenaires impliqués ; 544 collégiens accueillis de 5 établissements). Différents espaces étaient proposés aux collégiens :

- **Théâtre forum** : saynètes sur le harcèlement et les réseaux sociaux présentées par des comédiens, suivies d'échanges avec les jeunes pour changer le cours des choses dans les saynètes rejouées avec la participation de la Maison des Adolescents de Vannes.
- 4 espaces « **petites causeries** » - 4 jeunes échangent avec 2 professionnels autour d'une des thématiques suivantes : La fête ; La métamorphose ; L'équilibre ; Le groupe.
- **Débat mouvant** à partir de l'affirmation suivante : Afficher « mes défauts » n'est pas un problème et mur d'expression.
- Espace détente « **faites une pause** ».
- Espace « **Les réseaux sociaux** ».
- Espace « **Sport parlons-en !** ».
- Espace « **Vie affective et sexuelle** ».

De la documentation est disponible au BIJ pour les jeunes sur les maladies sexuellement transmissibles et les modes de contraception, du matériel de prévention est également disponible (préservatifs masculins et féminins, éthylotest, bouchon d'oreille). Un travail doit être mené en lien avec le relais prévention santé pour sensibiliser les jeunes à ces thématiques.

2.5. Agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi et l'espace public et faciliter la vie quotidienne

5
05

2.5.1. Agir pour l'égalité à travers le sport

12 actions prévues

11 Déjà réalisées

92 % de réalisation des actions

2.5.1.1. Promouvoir l'égalité par le sport

La ville soutient les manifestations de sport féminin pour contribuer au renfort de la médiatisation de la place des femmes dans le sport.

Par exemple en 2022, la **Vannetaise** (marche ou course féminine) regroupant plus de 9 000 participantes habituellement a été organisée. Les dons récoltés sont destinés aux organismes œuvrant pour la lutte contre les cancers féminins, principalement le cancer du sein. En 2022, la Vannetaise a pu redistribuer plus de 100 000 euros aux associations de lutte contre le cancer : Faire face ensemble, centre Eugène Marquis, CHBA, hôpital Océane, Clinique des Augustines, Risposte Escrime, ASP 56. A noter que depuis la création de cette manifestation sportive, plus d'1 000 000 € ont été récoltés.

Autre exemple, la ville a soutenu **l'édition 2022 de la Women Gwened Cup** organisée par le Vannes Olympique Club. Cette compétition regroupe chaque année les 24 meilleures équipes U13 féminines du Grand Ouest pour un total d'environ 250 joueuses.

Depuis 2020, la ville est labellisée ville active et sportive (**3 lauriers sur un maximum de 4**) : Label **pour lequel le développement du sport féminin est un critère important**. Ce label a pour objet de distinguer les communes qui développent des politiques volontaristes pour promouvoir l'activité physique, sportive et ludique, sous toutes ses formes et accessible au plus grand nombre.

En 2022, voici les actions les plus représentatives qui ont été soutenues :

- Cercle d'Escrime du Pays de Vannes : "Assurer la mixité dans le quartier de Kercado". Le club a proposé aux jeunes de Kercado de découvrir l'escrime via des séances d'initiation les vendredi après-midi. 40% de jeunes filles ont pu bénéficier de cette action.
- UCK NEF Basket : "Basket dans les quartiers". Le club a proposé aux jeunes des quartiers prioritaires de la ville des séances d'initiation au basket dans des "city stade" les mercredis après-midi. Une dizaine de jeunes filles a participé à ces actions.
- Judo Club 56 : "Initiation au judo pour les jeunes des QPV". Le club de judo a accueilli entre 25 et 30 jeunes sur des séances d'initiation au judo. Environ 50 des bénéficiaires étaient des jeunes filles.

Par ailleurs, en 2022, Issa BENOIT a rejoint le service de l'animation sportive en tant qu'adulte relais. Son rôle est de repérer et d'amener des publics spécifiques (jeunes des quartiers prioritaires de la ville, jeunes femmes isolées notamment) vers une pratique sportive quotidienne. L'objectif est de permettre de lever les freins, notamment financiers et sociaux, à l'accès aux sports de ces publics.

2.5.1.2. Encourager et sensibiliser les clubs et les associations

La ville encourage et soutient les associations qui développent des sections féminines en apportant jusqu'à 1 500 euros par section par an et une aide de 750 euros si un évènement particulier spécifique féminin est organisé. *Pour mémoire, au total, la collectivité a consacré plus d'un million d'euros aux subventions sportives sur la saison 2022-2023.*

Ainsi, en 2022, la ville a soutenu les actions suivantes :

- UCK NEF Arts martiaux : création d'un groupe de « self défense féminine » au sein de la section francombat et en partenariat avec la gendarmerie (15 pratiquantes en 2022-2023).
- 2 clubs qui accompagnent les femmes ayant été affectées par un cancer ou une maladie chronique : le Canoë Kayak club de Vannes qui organise la Dragon Pink Ladies et le Cercle d'escrime et son programme thérapeutique RIPOSTE pour restaurer l'estime de soi.

De plus, en 2022, la ville a accordé **une bourse à 5 jeunes filles (33% des bourses versées) pour soutenir leurs formations d'arbitrage** dans les disciplines Nage Synchro, Gymnastique, Athlétisme, pour un coût total de **375 €**. **Des bourses sont également versées aux athlètes de haut niveau (3 femmes / 4 hommes), pour un coût total de 3 000 €.**



Enfin, dans le cadre de **la journée de lutte contre les violences faites aux femmes** ayant eu lieu le 25 novembre 2022, six clubs sportifs vannetais ont accepté de participer à cette journée de sensibilisation aux côtés de la ville (VOC, VAC Handball, Handball Pays de Vannes, Vannes Volley 56, UCK NEF Basket et Ménimur Tennis de table).



Des affiches de sensibilisation contre les violences faites aux femmes ont été posées dans les sites sportifs qui ont accueilli les matchs. Des brassards orange, de la couleur de l'évènement, ont été transmis aux clubs et portés par les capitaines des équipes lors des matchs ayant eu lieu le week-end du 26/27 novembre. Avant le début des rencontres, un texte de sensibilisation contre les violences faites aux femmes, rédigé par la ville de Vannes, a été lu par les dirigeants des clubs :

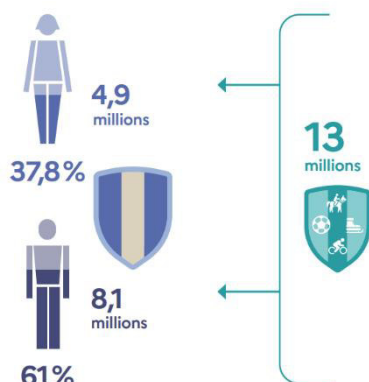


Sportives oui, victimes non !

« Le sport permet l'émancipation et le renforcement de la confiance en soi, en particulier pour les femmes. Mais les violences faites aux femmes n'épargnent pas le milieu du sport. Depuis 2020, plus de 600 affaires concernant des fédérations sportives ont été recensées. Elles concernent des faits de violence à connotation sexuelle, des actes de violence physique mais aussi psychologique. Le 25 novembre est la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**. Les clubs vannetais s'associent à la ville de Vannes pour marquer leur solidarité. Soyons toutes et tous vigilants ! **Un numéro : le 3919 !** Mobilisons-nous pour donner aux femmes envie de s'épanouir toujours plus dans le sport et pour qu'elles y trouvent les valeurs qui sont les nôtres : dépassement, entraide et surtout respect ! »

2.5.1.3. Inciter les filles/femmes à pratiquer un sport

Part de femmes et d'hommes licenciés auprès d'une fédération sportive en 2021



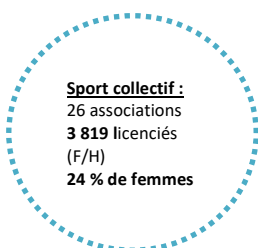
Évolution de la part des licences délivrées aux femmes



Les femmes sont moins représentées dans le sport que les hommes au niveau national. A Vannes, elles représentent 38% des licenciés contre 62% pour les hommes (chiffres 2022). Par ailleurs, les femmes privilégient les sports individuels aux sports collectifs.

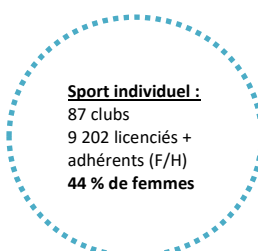
Lecture: en 2021, 4,9 millions de licences ont été délivrées à des femmes, soit 37,8% du nombre de licences total, contre 8,1 millions de licences délivrées aux hommes, soit 61% du nombre de licences total.
Champ: France y compris collectivités d'outre-mer, Monaco et l'étranger, licences et autres titres de participation délivrés par les fédérations sportives agréées par le ministère des Sports.
Source: Insep-Medias, recensements des licences et clubs sportifs rattachés aux fédérations sportives agréées par le ministère en charge des Sports, calculs Insee, année 2021.

En sport collectif (chiffres 2022),



Sur les 10 sports collectifs et les 26 associations concernées, les femmes représentent 24% des licenciés (917 dames, 2 902 hommes). Les hommes restent donc fortement majoritaires. Les trois disciplines où l'on retrouve une proportion plus importante sont le Volley-ball (47% de femmes), le Hand-ball (35% de femmes) et le Football Gaélique (30% de femmes). Notons qu'une association, l'ASPTT football, compte plus de femmes que d'hommes (106 contre 9). La médiatisation des coupes du monde féminines et les résultats de l'équipe de France expliquent certainement cet engouement des filles pour le football. D'où l'importance de médiatiser et faire connaître les sports féminins au grand public et notamment aux jeunes.

En sport individuel (chiffres 2022),



En sport individuel, la différence est moins marquée : 3 949 femmes (44% des licenciés) contre 5 253 hommes (56%).

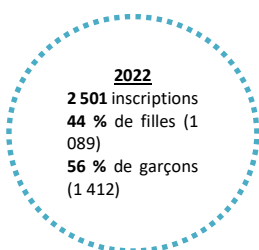
Quelques disciplines individuelles se démarquent avec un nombre de licences féminines supérieur aux licences masculines (gymnastique sportive, gymnastique d'entretien, trampoline, natation sportive, natation artistique, nage avec palmes, roller, sauvetage et secourisme, randonnée). D'autres sont quasiment à l'équilibre (athlétisme, aviron, escalade, sport adapté).

La ville accompagne la découverte des activités associatives et sportives, à travers la mixité des pratiques et des actions spécifiques en socio-sport qui permettent à tous les jeunes filles ou garçons de découvrir une ou plusieurs pratiques avant la prise d'une licence. En 2022, 9 actions en socio-sport ont été soutenues par la ville de Vannes et ont permis à environ 80 jeunes (dont 40% de filles) de découvrir une nouvelle activité sportive : baptêmes de plongée, natation, tennis, basket, athlétisme.

Le centre social de Kercado poursuit son action « **Sport pour elle** » qui propose un dispositif de garde d'enfants aux femmes et leur propose tous les jeudis une session de Gym entretien animée par un éducateur du service animation sportive de la ville. 14 femmes isolées ont suivi ces sessions en 2022. Au **centre social Le Rohan, des activités physiques d'entretien** encourageant la pratique dite « féminine » sont proposés tous les mardis et ont concerné également une vingtaine de femmes. La réappropriation de son corps et la revalorisation de soi sont les 2 objectifs prioritaires de ces ateliers. Quant au centre

social de Ménimur, il poursuit une démarche globale autour du sport féminin en repérant les demandes, en luttant contre les freins et en accompagnant les usagères vers de la régularité dans la pratique. Ainsi, des **ateliers pédagogiques autour de la pratique du rugby** ont été organisés en 2022 en lien avec le Rugby Club de Vannes (RCV) pour démocratiser ce sport auprès des jeunes filles de Ménimur. Le lien avec l'école du rugby a été renforcé et un travail sera mené avec les entraîneurs du RCV pour intégrer ces jeunes. L'**opération Rugby pour les filles (10/12 ans)** en lien avec le RCV permet de faire découvrir ce sport aux filles dans le cadre extrascolaire et de poursuivre ensuite. En 2022, 8 jeunes filles âgées de 7 à 10 ans ont pu pratiquer du rugby le mercredi matin.

A noter dans le cadre de la réalisation du contrat de ville 2022, **la tenue de l'activité savate boxe au féminin destinée aux jeunes filles du quartier de Ménimur**. L'action se déroule au centre social Henri Matisse et l'activité est conduite par le comité départemental de boxe française du Morbihan. 15 jeunes filles ont participé à cette activité au cours de l'année 2022. L'action a lieu tous les mercredis de 16h30 à 18h, aucune participation n'est exigée.



Un programme de loisirs et culturels « **tickets sport culture** » est proposé durant les vacances de février, Pâques, été et Toussaint auprès des jeunes : cette action a pour objectif de promouvoir la mixité et permettre aux filles et aux garçons de venir participer à ces activités. En 2022, 1 089 jeunes filles ont participé à ces activités, représentant 44% des jeunes. On constate que d'année en année la répartition filles/garçons s'équilibre peu à peu.

	2018 (64 jours)		2019 (68 jours)		2020 (59 Jours)		2021 (46 jours)		2022 (64 jours)	
Garçons	1 369	59,57%	1 389	57,73%	960	55,24%	728	55,15%	1 412	56 %
Filles	929	40,43%	1 017	42,27%	778	44,76%	592	44,85%	1 089	44 %
	2 298		2 406		1 738		1 320		2 501	

2.5.2. Agir pour l'égalité à travers la culture

6 actions prévues

6 déjà réalisées

100 % de réalisation des actions

2.5.2.1. Promouvoir les femmes dans le domaine culturel



En 2022, le musée des beaux-arts, La Cohue a valorisé la place des artistes femmes à travers deux expositions : **“Sur les pas de Geneviève de Wouilt (1882-1960), avec Christine Barbedet”** du 18 décembre 2021 au 8 mars 2022 et **“Lignes croisées, Corinne Véret-Collin, Pierre Collin”** du 19 novembre 2022 au 12 mars 2023.

La première exposition a fait remonter du passé l'œuvre d'une artiste pastelliste vannetaise, Geneviève de Wouilt (1882-1960). L'auteure et photographe contemporaine Christine Barbedet a conduit une véritable enquête pour retrouver la trace de ces œuvres. Cette investigation l'a menée à la création de compositions photographiques mêlant les pastels de Geneviève de Wouilt et les portraits photo de ses détenteurs. Une programmation autour de l'exposition a permis de toucher un large public.



Des familles de Ménimur se racontent dans une exposition

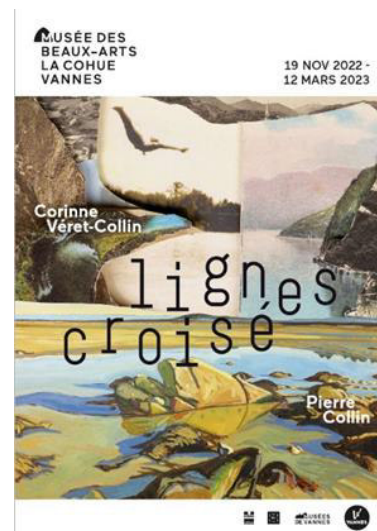
« Tout le monde a accroché direct au projet ! » sourit Océane Médrano, animatrice sociale à Ménimur, en expliquant l'histoire des photos visibles à l'Espace Henri Matisse jusqu'au 30 juin. « J'ai proposé à des familles du quartier de raconter leur vie, à travers un témoignage écrit et des photos. Quatorze personnes ont accepté ». Avec l'accompagnement de Christine Barbedet, auteure et plasticienne, chacune a superposé des souvenirs familiaux en noir et blanc à des portraits actuels en couleur. Nicole évoque son exode pendant la guerre ; Yasmîna raconte son voyage aux Comores à la rencontre de sa famille ; Annie fait le récit de son mariage, le jour de son accouchement ; Muruvet se rappelle son arrivée à Vannes dans les années 60, avec son mari maçon.



Un projet de quartier, intitulé **“Au fil du temps”**, monté en partenariat avec le centre socioculturel Henri Matisse a permis la rencontre de l'artiste Christine Barbedet avec un groupe d'habitants. (février-mai 2022) 14 personnes de 2 à 89 ans (principalement des femmes et des enfants) du quartier ont participé à des ateliers de création avec l'artiste après découverte de l'exposition. Chaque famille a ensuite raconté ses récits de vie. Des portraits photos, des images sorties des albums ont permis de composer une création originale superposant les souvenirs d'hier, en noir et blanc, et les portraits du présent en couleur ; une composition retravaillée ensuite par Christine Barbedet. Une exposition s'est déroulée en mai dans le hall du centre socio-culturel. Un livret d'exposition a été imprimé faisant trace de ces créations réalisées principalement par des femmes et enfants du quartier. Une communication a été réalisée sur le site Mairie de Vannes.

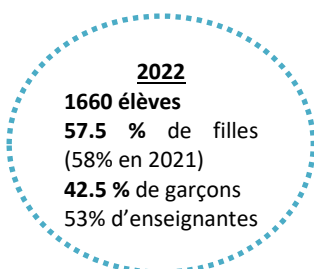
Article du Télégramme paru le 2 juin 2022.

Dans l'exposition *Lignes croisées*, Corinne Véret-Collin et Pierre Collin, pour la première fois, les deux artistes - qui partagent leur vie depuis 1977, - exposent ensemble. Le public a pu découvrir les pratiques artistiques d'un artiste masculin et d'une artiste féminine, sans confrontation mais à travers des regards croisés. Parmi la programmation autour de l'exposition, un temps de rencontre avec les artistes a été proposé permettant un échange riche avec le public.



Tout au long de l'année, les médiathèques proposent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. Dans le cadre de **ELLES FEMININ PLURIELLES 2022** et pour la troisième année consécutive, les médiathèques ont proposé tout au long du mois de mars un programme "**Les Femmes artistes à l'honneur dans les médiathèques**", de rencontres et d'animations afin de mettre en valeur les actions des femmes dans notre société avec :

- Une **exposition des gravures de l'artiste plasticienne morbihannaise Béra Nevoux** ainsi qu'une rencontre avec cette artiste au travers de ses livres d'artistes et de ses œuvres multiples.
- Des ateliers création de marionnettes avec **Héloïse Ferlay, jeune réalisatrice rennaise**. Un temps d'échanges et de partages sur les thèmes de la création et de la recherche de soi.
- **Des accueils de classes thématiques à la médiathèque de Beupré sur l'égalité filles-garçons**, la confiance en soi, la liberté, à partir du poème les filles du vent d'Andrée Chedid et son adaptation en court-métrage d'animation par la cinéaste Héloïse Ferlay.
- **Une rencontre découverte de la littérature policière « Des femmes dans le polar ».**
- **Une sélection de documents** dans les médiathèques, sur le portail et le site de la ville : <https://www.mediathequesdugolfe.bzh/selections/elles-feminin-pluriel-2022>.
- Plus particulièrement sur les femmes dans l'Art <https://www.mediathequesdugolfe.bzh/selections/femmes-artistes-elles-feminin-pluriel-2022>.



Quant au conservatoire à rayonnement départemental, il recherche la mixité au sein de l'équipe pédagogique et dans sa programmation. En mars 2022, deux concerts à l'auditorium des Carmes ont mis à l'honneur des chœurs féminins sous la direction de trois cheffes de chœurs, enseignantes au Conservatoire.

2.5.2.2. *Lutter contre les stéréotypes à travers les livres et médias proposés*

Le réseau des médiathèques de Vannes possède des fonds riches et variés sur la thématique de l'égalité femmes-hommes qui permet de découvrir ou redécouvrir les œuvres de femmes importantes ainsi que de développer l'esprit critique afin de permettre à chacun de contribuer au débat public.

Ceux-ci sont régulièrement mis en avant lors de sélections thématiques dans les 4 médiathèques du réseau mais aussi sur le portail numérique des médiathèques du Golfe ou sur les réseaux sociaux de la médiathèque de Vannes avec pour objectifs de :

- Lutter contre les stéréotypes à travers les différentes ressources proposées par les médiathèques.
- Mettre en avant le travail de femmes artistes par des actions à destination du public des médiathèques.
- Permettre de les repérer facilement sur le portail des médiathèques.
- Valoriser les ressources sur ces thématiques (livres, CD, DVD, ressources numériques).

Ainsi ont été mis en avant en 2022 des documents tels que :

UNE SEULE FEMME. Une histoire visuelle de la discrimination envers les femmes à travers une série de photographies, issues d'une vingtaine de pays, qui montrent des assemblées d'hommes au milieu desquelles se trouve une unique femme : groupes d'écrivains, d'ouvriers, d'étudiants, de scientifiques, de militants, de sportifs ou encore d'artistes. Avec un portrait de ces pionnières anonymes ou célèbres. [Les médiathèques du Golfe \(mediathequesdugolfe.bzh\)](https://www.mediathèquesdugolfe.bzh)

YAHOO JAPON ! Eva Offredo nous invite à découvrir son pays, sa culture, sa langue et ses rites. Géographie, gastronomie, vocabulaire, vie quotidienne en général : les détails foisonnent et passionnent. Elle nous présente huit Japonaises imaginaires au caractère affirmé, au destin étonnant et à la profession rare dans huit régions différentes et huit couleurs vives. Si ce documentaire à l'aspect naïf surprend à premier vue, on se laisse happer par ces femmes extraordinaires, leurs passions et leurs histoires. [Les médiathèques du Golfe \(mediathequesdugolfe.bzh\)](https://www.mediathèquesdugolfe.bzh)

ANNE WITH AN E. Dans les années 1890, l'histoire de Anne, une jeune fille de 13 ans, adoptée. Cette série adaptée de la série de romans de Lucy Maud Montgomery « Anne...la maison aux pignons verts » aborde de manière toujours juste et délicate des thèmes comme la différence, la solitude, le féminisme, les blessures amoureuses, ou encore le racisme. [Coup de cœur série TV : " Anne with an E " | Les médiathèques du Golfe \(mediathequesdugolfe.bzh\)](https://www.mediathèquesdugolfe.bzh)

Par ailleurs, **les médiathèques travaillent en lien avec le relais petite enfance et les écoles** pour faire découvrir des albums d'auteurs ou illustratrices pour enfants. Elles ont organisé en 2022 des expositions, rencontres, ateliers pour les scolaires autour du travail de Julia Chausson (auteure illustratrice), Clarence Boulay (auteure) ou Nathalie Tual (chanteuse) au Palais des Arts, Florence Arnould (comédienne) et Blanche Lelièvre (conteuse) à Kercado, Clotilde de Brito (poétesse/performeuse lors de la soirée Facile A Lire) à Ménimur, Héloïse Ferlay (réalisatrice) à Beaupré-Tohannic.

2.5.3. Agir pour l'égalité à travers l'emploi

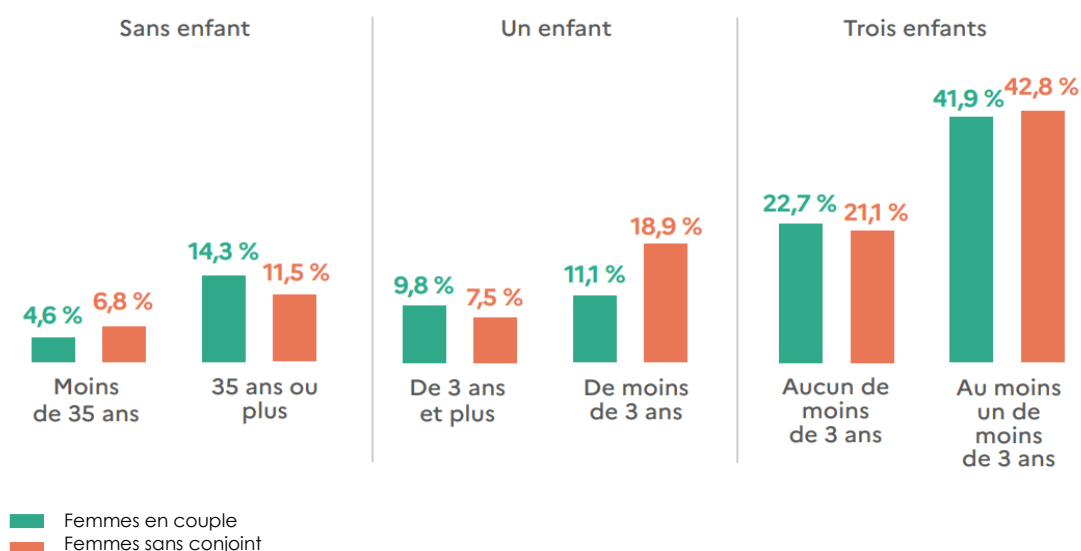
11 actions prévues

10 Déjà réalisées

91 % de réalisation des actions

2.5.3.1. Favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir la mixité

Part des femmes inactives en 2018 selon la situation familiale



Part des personnes inactives selon le sexe en 1968 et 2018



* Une personne inactive ne participe pas au marché du travail : elle n'est donc ni en emploi, ni au chômage. Inactivité déclarée spontanément dans le cadre du recensement de la population.
Champ : France métropolitaine jusqu'en 1982, France hors Mayotte depuis 1990, personnes âgées de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.
Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », mars 2022. Données Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

La mise en place du **Territoire zéro chômeur** fait partie du plan d'action de la ville pour l'égalité femmes-hommes, dans le travail réalisé pour accompagner l'emploi. 480 personnes ont été auditées dans le cadre de l'étude de préfiguration sur l'ensemble de la période de préfiguration (2018-2021)

L'Entreprise à But d'Emploi « ACSOMUR » comporte actuellement 23 employés dont 56 % de femmes. Afin de faciliter la conciliation vie personnelle/professionnelle, avec l'accord de l'entreprise, les employés sont en temps choisi, permettant ainsi une réelle flexibilité bénéficiant particulièrement aux femmes.



La ville finance, en lien avec l'Etat, l'**action Ailes vers l'emploi** portée par le CIDFF. Ce dispositif accompagne les femmes des quartiers prioritaires pour mettre en place les conditions nécessaires à une insertion professionnelle pérenne de femmes très éloignées de l'emploi ou « invisibles » sur le marché du travail. Ils proposent notamment un accompagnement pour une mise en emploi « alimentaire » rapide et effectuer un travail sur un projet d'insertion

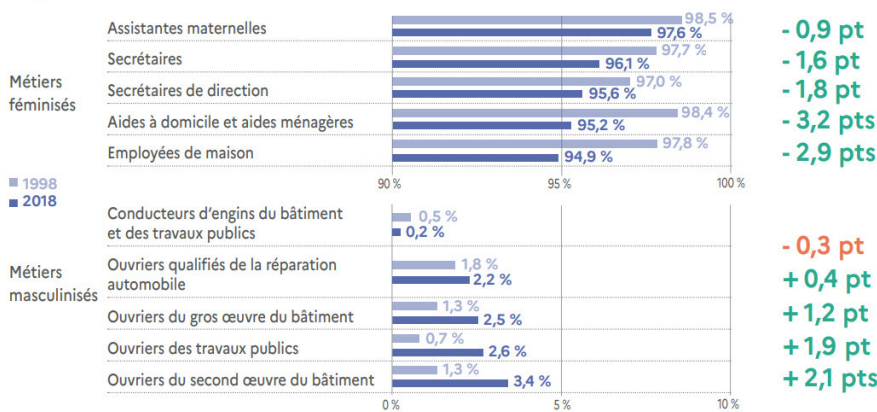
professionnelle avec les acteurs socio-économiques de proximité. Les publics visés sont des femmes souhaitant travailler mais non disponibles immédiatement pour occuper un emploi ou qui ont cessé leurs recherches, des femmes en situation précaire d'emploi à temps partiel subi, des femmes inactives au foyer. 3 femmes ont été accueillies dans le cadre de cet accompagnement. Au vu du faible nombre de femmes accompagnées, le CIDFF n'a pas reconduit cette action pour 2023 et réfléchi à une autre proposition.

L'outil en main : Un outil en main éphémère a été conduit le 15 octobre 2022 dans le cadre de la semaine des apprentissages « Printemps de l'entreprise - Territoire apprenant ». Une quarantaine de jeunes ont été mobilisés lors de cette journée.

2.5.3.2. Sensibiliser les filles/femmes aux métiers scientifiques et leur faire prendre conscience de leur valeur

1.9 > La mixité des métiers progresse depuis 20 ans, mais assez lentement

Évolution de la part des femmes dans les cinq métiers les plus féminisés et les cinq métiers les plus masculinisés entre 1998 et 2018



Lecture : entre 1998 et 2018, la part des femmes parmi les ouvriers des travaux publics a augmenté de 1,9 point.
Source : Dares, portail statistique des métiers, 2022. Chiffres Insee, enquêtes Emploi, données lissées par moyenne mobile d'ordre 3, traitement Dares.

Le projet « Wi Filles » s'est poursuivi dans le cadre de la politique de la ville, en lien avec Face 56 et CSM. Ce dispositif permet d'accompagner des groupes de jeunes filles pour développer leurs compétences numériques et déconstruire les stéréotypes en leur faisant découvrir les possibilités professionnelles de ce secteur. La première promotion est sortie en 2020. 20 filles ont été

sensibilisées en 2022 dans les centres socioculturels de Kercado et Ménimur.

La **Fête de la science** organisée par la médiathèque en lien avec l'UBS est une opportunité pour les citoyens de tous âges de découvrir la science sous un jour nouveau, en images, en débats, en actions et en émotions. C'est aussi un moyen de partager une culture scientifique commune et de développer l'esprit critique afin de permettre à chacun de contribuer au débat public et d'amener les jeunes filles à s'intéresser à des thématiques qui peuvent faire l'objet d'une fréquentation genrée.

Pour cette 31^e édition (octobre 2022) et après avoir mis en lumière les thèmes mer et plastique puis La vie dans l'espace lors des éditions précédentes, les médiathèques de Vannes s'appuient sur une thématique faisant fortement écho à l'actualité scientifique en traitant de l'ADN et génétique. Elle a permis de rassembler 112 participants, avec une représentation femmes-hommes équilibrée (49% de femmes et 51% d'hommes).

Numérigolfe, temps fort dédié aux nouvelles technologies, met l'accent sur les services et les outils numériques offerts par le réseau des médiathèques du Golfe (les ressources numériques en ligne du portail et les valises numériques du service de lecture publique de GMVA). Cette opération vise également à sensibiliser à la culture numérique et à favoriser son déploiement sur le territoire. Pour sa première participation à la programmation de Numérigolfe depuis son entrée dans le réseau des médiathèques du Golfe, **les médiathèques de Vannes ont proposé des ateliers numériques pédagogiques et ludiques pour toutes et tous** avec pour objectifs de :

- Découvrir le numérique sous toutes ses formes et partager autour de technologies innovantes : ateliers jeux vidéo, programmation informatique et électronique, découverte de la réalité virtuelle, présentation des ressources numériques en ligne, heure du conte numérique.
- Comprendre les nouvelles technologies et proposer des moyens ludo-éducatifs.
- Établir des liens entre les genres et les générations en partageant autour du numérique.

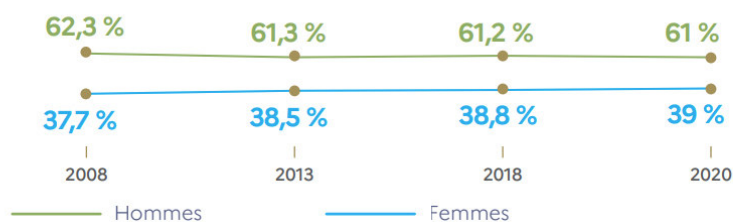
138 enfants et 70 adultes ont participé à cette première édition dont 45% de filles chez les enfants.

A la découverte de la science amusante, les petits débrouillards : l'action vise à contribuer à une éducation scientifique dès le plus jeune âge en particulier autour de la transition écologique, numérique et sociale. Consolider les partenariats et en développer de nouveaux. Renforcer les actions des acteurs de territoire avec de la médiation scientifique (démarches expérimentales, pédagogie active, éducation populaire). Sur les différentes séquences que comporte le programme d'actions, ce sont 86 enfants qui ont été mobilisés sur ces différents temps tout au long de l'année 2022 dont 44 filles.

2.5.3.3. Aider les femmes à acquérir de l'assurance et à entreprendre

2.20 > La part de femmes parmi les créateurs d'entreprises individuelles est stable depuis 2008, et connaît de fortes différences sectorielles

Part de femmes et d'hommes parmi les créateurs et créatrices d'entreprises individuelles* entre 2008 et 2020



* Une création d'entreprise correspond à la mise en œuvre d'une nouvelle combinaison de facteurs de production, avec pour restriction qu'aucune autre entreprise ne soit impliquée dans cet événement.
Lecture : en 2008, 37,7 % des créateurs d'entreprises individuelles sont des femmes.
Champ : France métropolitaine et Outre-mer.
Source : Direction générale des entreprises – Direction générale de la cohésion sociale, « Femmes et entrepreneuriat », Rapport du Gouvernement sur la situation des entrepreneurs, décembre 2019. Chiffres Insee, REE Créations Entreprises.
Insee, « Un nouveau record de créations d'entreprises en 2020 malgré la crise sanitaire », Insee Première n° 1837, février 2021.

Avec 39% de créatrices d'entreprise entre 2008 et 2020 contre 61% de créateurs, l'entrepreneuriat reste un domaine majoritairement masculin, avec ses codes et ses clés. Tout au long de leur parcours, les femmes sont amenées à rencontrer des obstacles qui freinent, voire empêchent leur projet

de voir le jour.



Depuis 2016, la ville soutient l'action « Citélab » [BDE56/ Caisse des dépôts], dispositif ayant pour objectif de favoriser la création d'entreprises par les habitants des quartiers prioritaires (Ménimur, Kercado). Elle est destinée à toute personne voulant se lancer dans une activité ou une entreprise, quel que soit son statut, son âge ou son sexe. En 2022, 72 personnes sur Vannes ont été accompagnées dont 42 femmes soit 58,3 % de femmes contre 44% en 2021.

Bus entrepreneuriat pour tous : c'est un lieu de conseil, d'information avec internet embarqué. Des experts de la création d'entreprise sont à l'écoute des habitants et mettent à la disposition de toute personne ayant une idée de création d'entreprise des outils, des financements et des méthodes adaptés à chaque projet. Le dispositif expérimental démarré en fin d'année 2021 ce sont 120 personnes qui ont été accueillies. En 2022, ce sont 386 personnes qui ont été accueillies lors des différents temps de permanences dont 207 femmes, soit 53,6 % du public reçu.

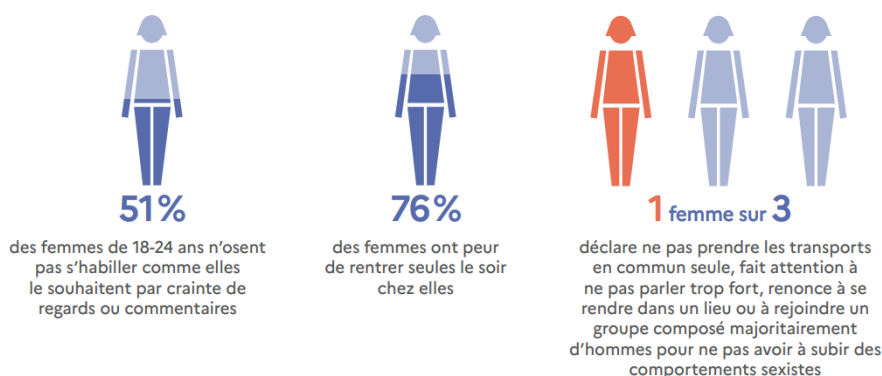
2.5.4. Agir pour l'égalité dans l'espace public

5 actions prévues

4 Déjà réalisées

80 % de réalisation des actions

Les femmes sont contraintes d'opter pour des stratégies d'évitement du sexisme



Champ: échantillon représentatif de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1566 femmes et 1434 hommes. Source: HCE, « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », mars 2022. Chiffres ViaVoice pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

Observer l'espace public avec les lunettes de l'égalité femmes-hommes permet de constater que certains types de lieux, à certains horaires, ne sont pas occupés de façon identique par les femmes et les hommes. Ainsi les parcs sont plus souvent occupés par les femmes avec des enfants en journée, puis par les jeunes hommes le soir.

Plus généralement, la nuit, l'espace public est à forte dominante masculine. On peut aussi constater le fait que les femmes et les hommes adoptent des trajectoires différentes dans l'espace public, pour éviter des espaces considérés comme problématiques. Le plus souvent, ce sont les femmes qui adoptent ces stratégies d'évitement, du fait d'un sentiment d'insécurité qu'elles vivent en général de manière plus forte que les hommes. La rue est censée appartenir à tout le monde. Pourtant, femmes et hommes la vivent différemment, terrain de jeu et de sociabilité pour les uns, milieu hostile pour les autres.

L'objectif des actions prévues est de renforcer la présence des femmes dans les espaces publics et de les aménager en répondant au mieux à leurs besoins tout en réduisant leur sentiment d'insécurité.

Pour favoriser la participation, l'expression citoyenne des femmes et leur réappropriation de l'espace public, le centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF), en lien avec la ville de Vannes qui apporte un soutien logistique (conseiller technique) et financier, organise les « **Marches exploratoires des femmes** » qui consistent en des diagnostics de terrain conduits par des groupes de femmes résidant dans un quartier, en lien avec les instances locales concernées, les conseils citoyens et associations locales. Ces marches des femmes sont inscrites dans la politique de la ville et portées par le service Développement Social Urbain (DSU). Elles se sont tenues à Kercado et Ménimur et ont donné lieu à un ensemble de préconisations mises en œuvre sur 2020-21. En 2022, la démarche des diagnostics en

marchant s'est poursuivie dans le cadre du travail de gestion urbaine de proximité conduite par le bailleur social et le service DSU, sans toutefois être dédiées au public féminin.

Le plan d'actions prévoit également **de recenser les toilettes existantes et de mettre en conformité leur signalétique physique et numérique**. A ce jour, 20 toilettes publiques sont accessibles sur le territoire de la commune de Vannes. Les sites sont ouverts 24h/24h (hormis les toilettes publiques de l'étang au Duc et de la plage de Conleau, ouvertes de 6h00 à 22h00). L'accès aux différentes toilettes publiques est entièrement gratuit.

Nombre total de sites ⁽¹⁾	20	
Nombre total de cabines	39	
Cabines accessibles PMR	22	56%
Cabines mixtes Homme / Femmes	26	67%
Cabines Homme	5	13%
Cabines Femme	8	21%
Total cabines accessibles Femme	34	87%
Total cabines accessibles Homme	31	79%

La signalétique physique est conforme pour l'accès aux différentes toilettes publiques. Elle a toutefois été retirée pour 3 sites maintenus fermés pour cause d'occupation et d'actes de vandalisme répétés (Tribunal, Coutume et Saint-Guen). Quant à la signalétique numérique, elle est contrôlée chaque année sur différents supports :

- Carte interactive site internet ville de Vannes
- Carte interactive application mobile ville de Vannes
- Site internet et application mobile « Google maps »
- Application mobile « Apple plan »

Les éléments à modifier (manque de référencement, localisation inexacte, site inexistant, etc.) sont communiqués à la direction de la communication pour prise en compte et mise à jour des supports.

La dénomination des voies, places, bâtiments publics... permet d'honorer, de faire connaître ou reconnaître des femmes et des hommes dignes de la mémoire collective. La parité n'est cependant pas atteinte lorsque nous nous attardons sur les noms gravés sur les plaques de rues ou les frontons de nos bâtiments publics. Depuis 2007, la ville veille à un équilibre des dénominations attribuées.

En 2022 : des rues ont, entre autres, été baptisées aux noms de Jeanne BOHEC, Marguerite CHABAY, Charlotte PERRIAND, Mary PIRIOU ou Marie HOUDRE.

Dénomination de rues	2022	2021	2020	2019	2018	Total (sur 5 ans)
Nom de femmes	5	8	3	9	6	31 (52 %)
Nom d'hommes	0	1	1	14	4	20 (34 %)
Autre	1	2	2	1	2	8 (14 %)
Total	6	11	6	24	12	59

2.5.5. Agir pour l'égalité en facilitant la vie quotidienne

3 actions prévues

2 Déjà réalisées

La part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles avec des enfants de moins de 18 ans est passée de 12,4 % en 1990 à 25 % en 2020, selon l'Insee. A Vannes, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 5% entre 2008 et 2019. Les femmes seules avec enfant représentent 85% de ces familles monoparentales. Les mères isolées sont plus souvent au chômage ou à temps partiel que les pères isolés avec un taux de chômage de 17,2% (contre 9,2% pour les pères) [chiffres clés édition 2021]. Par ailleurs, elles sont plus précaires que les pères isolés avec des niveaux de vie médian après la séparation qui baisse de 22% (contre 13% pour les hommes) et 41% d'entre elles locataires en logement social contre 23% des pères. A l'inverse 45% des pères isolés sont propriétaires contre 28% des mères isolées. Face à ce constat et afin de permettre à une mère seule de poursuivre son activité professionnelle, la monoparentalité est retenue comme un critère de priorité pour l'accès aux équipements municipaux suivants :

- **A l'unité dédiée « Mille-Pattes » intégrée au sein du Multi-accueil de Ménimur.** Cette unité d'une capacité de 15 places fonctionne en âges mixtes sur des plages horaires de 8 h 00 à 18 h 30, avec possibilité d'accueil à partir de 7 h 30 et jusqu'à 19 h 30 dans une autre unité de vie, avec d'autres professionnels. En 2022, 48 **familles** ont pu bénéficier de cet accueil, soit 49 enfants accueillis dont **29 familles monoparentales**.
- **Au Multi-accueil des Vénètes,** les enfants en situation d'handicap peuvent également être accueillis.

Par ailleurs, la ville loue 5 places au multi-accueil du CHBA « les Câlines bleus » (6H-21H45) pour les personnes ayant des horaires atypiques.

La ville apporte également une aide financière à l'**association Gepetto** pour lui permettre de financer le fonctionnement d'un service de garde sur des horaires atypiques pour des enfants vannetais de 0 à 13 ans, uniquement au domicile de leurs parents lorsque ceux-ci ne peuvent être présents ou ne peuvent pas s'occuper des enfants. Cette prise en charge se fait dans des circonstances particulières qui ne permettent pas d'envisager le recours aux formules d'accueil traditionnelles : travail sur des horaires décalés, maladie de l'enfant, formation, déroulement de stages, accès à l'emploi, maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de son plan de lutte contre la pauvreté, le CCAS a décidé de **réviser fin 2020 la grille des quotients familiaux (QF)**; En effet, le QF évolue en fonction des revenus et/ou de la composition familiale.













L'Enjeu étant de permettre aux personnes les plus pauvres d'accéder aux tranches les plus basses de la tarification (ALSH, Sport et loisirs, cantines ...) et notamment pour les familles monoparentales. Ce travail a été réalisé et mis en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

Le plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale - partie politiques publiques sur le territoire

- ✓ Action réalisée et ponctuelle
- ☀ Action renouvelée ou permanente
- ✶ Action en attente de démarrage

Axe 1 : Promouvoir l'égalité femmes-hommes	
☀	Observer l'impact de nos politiques publiques en proposant des statistiques sexuées
✶	Faire appel à un cabinet pour un diagnostic local et des propositions d'actions pour réduire les inégalités
✶	Former les agents à l'égalité femmes-hommes (fait en 2021)
☀	Rechercher la parité dans les instances de participation
☀	Veiller à respecter un équilibre dans la programmation artistique du Conservatoire
☀	Passeport Nature
☀	Atelier Multisport 12-18 ans pour promouvoir la mixité – centre social Le Rohan
☀	Recenser vestiaires et sanitaires pour lever les freins à la pratique sportive des femmes
☀	Veiller à mixité des illustrateurs Minig
☀	Relayer les initiatives locales
☀	Enrichir l'onglet du site Internet dédié à cette thématique
☀	Mettre en valeur les événements de mars et novembre
Axe 2 : Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations	
☀	Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les supports de communication
☀	Communication bienveillante avec son enfant – CS Le Rohan
✶	Former les acteurs de l'enfance, petite enfance et social aux postures pro.
☀	Le Monde d'égalité : outils de réflexion contre les stéréotypes – Rohan
✶	Concours de dessin ALSH et centres sociaux sur l'égalité
☀	Présenter des jeux pour tous dans les ludothèques
☀	Créer un clip avec les enfants des centres de loisirs sur l'égalité filles-garçons
✶	Création d'une fresque collective sur les conséquences des stéréotypes dans le périscolaire
☀	Sensibiliser les enfants et jeunes grâce à l'outil Photo langage - Kercado
✶	Mettre en place un plan de lutte contre les discriminations
Axe 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	
☀	Relayer les campagnes nationales de novembre
☀	Soutenir les associations et actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
✶	Sensibiliser l'équipe du Conservatoire
☀	Organiser un débat sur les violences avec les jeunes
☀	Illuminer les remparts et l'hôtel de ville en orange le 25 novembre
✶	Sensibiliser les enfants => jeu de carte indiquant des situations / périscolaire
☀	Aider à rompre l'isolement social des femmes victimes de violence – Ménimur
☀	Moments pour elles : aider les femmes victimes de violence
☀	Cycle annuel self défense et analyse des VIF – centre social Le Rohan
☀	Ateliers bien-être et lâcher prise – centre social Le Rohan
☀	Cofinancer un poste d'intervenant social au commissariat

<ul style="list-style-type: none"> ☀ Engager les échanges avec les jeunes sur la base du guide Harcèlement de rue dans les centres socio-culturels
<p align="center">Axe 4 : Sensibiliser les femmes et les hommes sur la santé et la prévention</p>
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Mettre en place des distributeurs de protections périodiques (action 2023)
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Faire connaître les symptômes de l'infarctus féminin
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Sensibiliser les jeunes sur les MST et la contraception (documentation dispo au BIJ), du matériel de prévention est également disponible (préservatif masculins et féminins, éthylotest, bouchon d'oreille)
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Se remettre en jambes : promouvoir l'activité physique des personnes éloignées du sport
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Proposer une consultation individuelle avec psychologue au sein du RPS
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Village Ados – permettre aux jeunes de parler de leur état de santé et demander de l'aide
<p align="center">Axe 5 : agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi, l'espace public et faciliter le quotidien</p>
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Soutenir les manifestations du sport féminin
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Recruter un poste adulte relais sport/santé
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Soutenir financièrement les clubs pour le développement du sport féminin
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Label Sport au féminin : soutenir les actions des clubs visant à féminiser les pratiques
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Verser une bourse à de jeunes arbitres et athlètes de haut niveau
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Prendre en charge une partie du coût des sessions et le remboursement total de la licence
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Atelier 'sors tes baskets' dédié aux femmes – Cs Le Rohan
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Créer une équipe féminine de foot AS Ménémur => action initiée mais qui n'a pas pris auprès des clubs
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Ateliers pédagogiques autour de la pratique du rugby – Ménémur
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Encourager la boxe féminine – Ménémur
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Pass Revel sport pour permettre aux jeunes de découvrir une activité
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Sport pour elles – Kercado
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Faire découvrir au public l'œuvre de Geneviève Asse
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Visite au féminin : Développer la visibilité des femmes et dans l'histoire de la ville
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Rendre visible les femmes artistes, autrices, actrices, musiciennes ...
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Faire découvrir les illustratrices aux jeunes enfants
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Identifier les documents égalité femmes-hommes dans le catalogue informatique des médiathèques => actuellement impossible dans le logiciel
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Publier régulièrement les coups de cœur des médiathèques pour mettre en valeur des écrivaines
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Outil en main : mixité du public et des bénévoles
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Casser les codes : abattre la barrière des préjugés et susciter le dialogue public/entreprises
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Ailes pour l'emploi : lutter contre les freins à l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Territoire Zéro chômeur
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Bus Arrêt demandé pour l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Wi filles : développer les compétences liées au numérique des jeunes filles
<ul style="list-style-type: none"> ☀ La science en bas de chez toi
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Promouvoir les métiers scientifiques / fête de la science
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Cité Lab pour accompagner les créations d'entreprises
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Bus entrepreneuriat pour tous
<ul style="list-style-type: none"> ☀ Salon de l'entrepreneuriat au féminin – Soroptimist

	Former les services techniques à la question du genre et espace public
	Faire appel à des experts sociologues pour accompagner les grands projets (à renouveler)
	Recenser les toilettes publiques existantes - mise en conformité et signalétique
	Féminiser les noms des rues
	Poursuivre la mise en œuvre des actions suite aux marches exploratoires
	Remettre à plat la grille des quotients familiaux et tarifs
	Faciliter l'accès à l'épicerie solidaire
	Proposer des modes de garde atypiques
Actions nouvelles en lien avec le plan d'actions	
	Réaliser des portraits de femmes dans le Vannes Mag
	Aborder le sujet de l'égalité avec les enfants - Ménimur
	Vidéo réalisée par les adolescents sur les stéréotypes dans le sport et les jeux vidéo- centre social Le Rohan
	Mois de Mars dédié à la thématique égalité femmes-hommes, divers ateliers, tout public – centre social le Rohan

HISTORIQUE DES LOIS

- ❖ **1791** : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »
- ❖ **1792** : La loi permet le divorce par consentement mutuel
- ❖ **1938** : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée
- ❖ **1944** : Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes
- ❖ **1965** : Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari
- ❖ **1967** : La loi Neuwirth autorise la contraception
- ❖ **1975** : La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG)
- ❖ **1983** : La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ❖ **2000** : Promulgation de la première loi sur la parité politique
- ❖ **2002** : Création du congé de paternité
- ❖ **2004** : La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent
- ❖ **2005** : La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple
- ❖ **2006** : La loi du 4 avril renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajoute le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes
- ❖ **2010** : Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple
- ❖ **2012** : Vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- ❖ **2014** : Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- ❖ **2018** : Renforcement du Code pénal contre les infractions sexuelles et sexistes, contre le harcèlement

