

Rapport annuel 2025

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

Sommaire

Introduction	3
I. La situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine.....	4
Les femmes, plus nombreuses que les hommes en Ille-et-Vilaine.....	4
Inégalité face à l'espérance de vie	5
Inégalité face à la solitude	5
Monoparentalité.....	7
Emploi et précarité.....	7
Enseignement - Éducation	11
II. L'égalité au Département d'Ille-et-Vilaine.....	12
Les actions menées par le Département dans le cadre du volet interne	12
L'égalité dans les politiques publiques départementales.....	17
Personnes âgées - Personnes en situation de handicap	17
Insertion, lutte contre les exclusions	19
Sport - Jeunesse.....	22
Éducation - Collèges	23
Culture - Archives - Lecture publique	25
Enfance, famille	29
Espace privé - Espace public	33
Finances et commande publique	34

Introduction

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

La première partie est différente d'une année sur l'autre : elle est consacrée aux chiffres clefs du bilan social quand celui-ci est publié (une année sur deux) et à un diagnostic sur la situation des Breilliennes et des Breilliens quand ce n'est pas le cas. Les données du rapport social unique ayant été présentées dans le rapport 2024, la première partie du présent rapport traite cette année des données relatives à la situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine. Il s'agit de dresser le profil des Breilliens et des Breilliennes selon leur sexe pour mieux comprendre l'essence des inégalités et en tenir compte dans le cadre des politiques publiques de la collectivité.

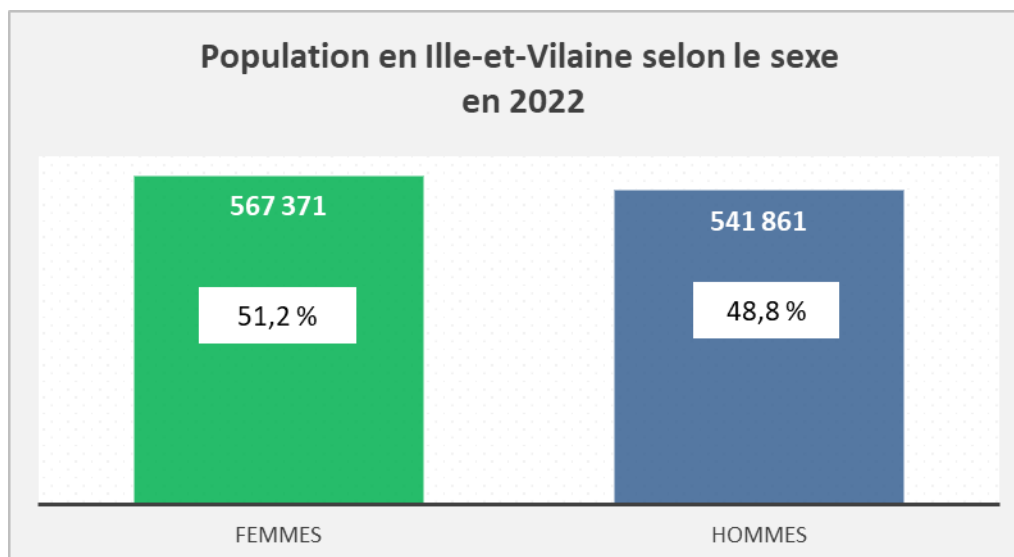
La seconde partie présente les actions menées par le Département en interne et à travers ses différentes politiques publiques, dans le cadre du plan d'actions départemental 2023-2028 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport est rédigé en écriture égalitaire et inclusive. Il s'appuie sur les recommandations du guide de la communication pour tous & toutes du Département d'Ille-et-Vilaine, 2020.

I. La situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine

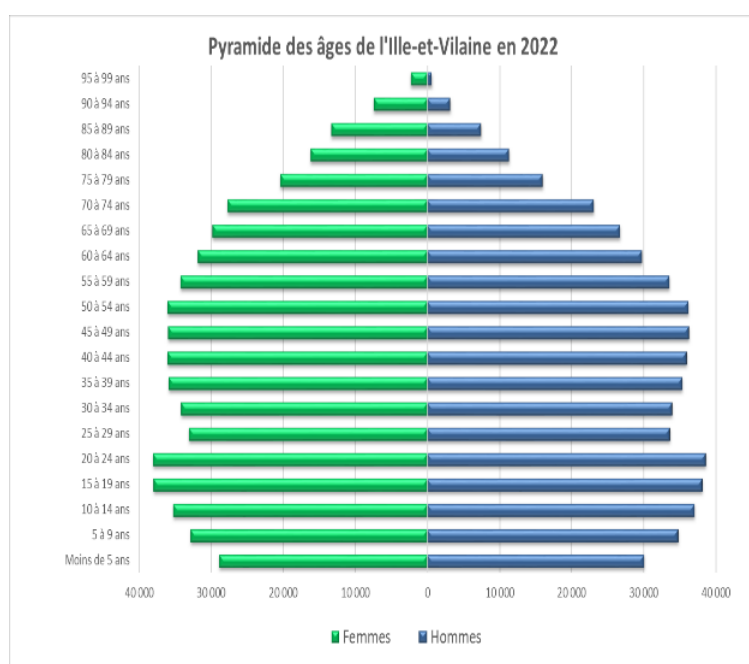
LES FEMMES, PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES EN ILLE-ET-VILAINE

Population en Ille-et-Vilaine :



Source : Insee.

Selon le dernier recensement de 2022, le Département d'Ille-et-Vilaine compte 1 109 232 habitant·es, dont 51,2 % de femmes (contre 51,7 % au niveau national). Cette proportion reste stable dans le temps, contrairement à la tendance nationale qui tend vers un rapprochement progressif entre les sexes depuis le milieu des années 1990. En Bretagne, la mortalité masculine légèrement plus élevée qu'au niveau national, peut expliquer la part plus importante de femmes dans la population.

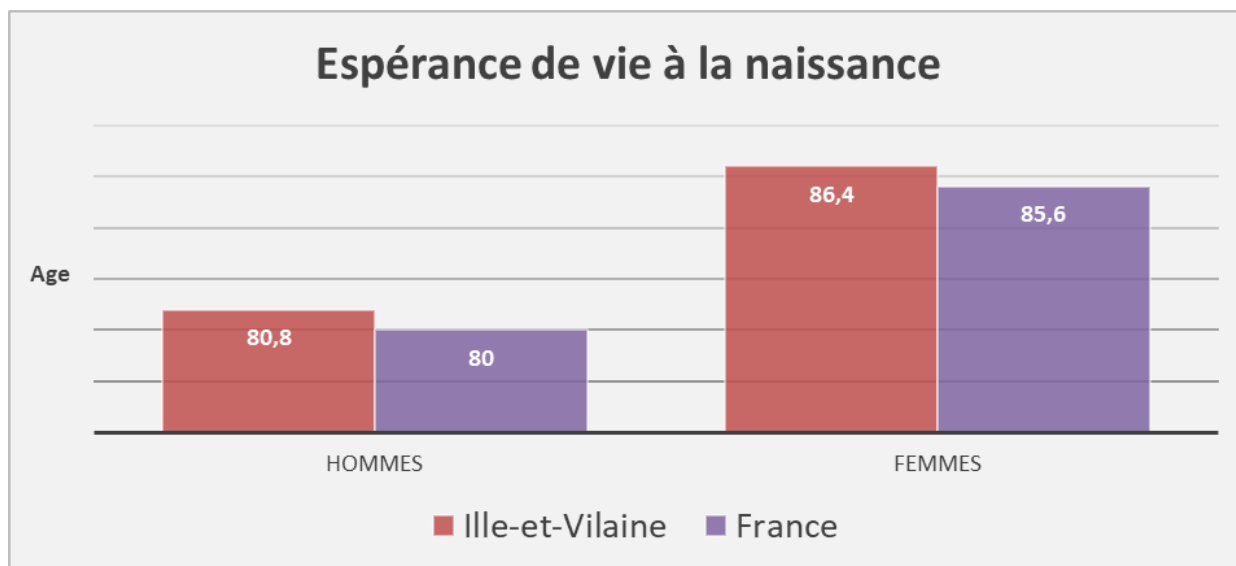


Avec une espérance de vie plus élevée que les hommes, les femmes sont largement majoritaires dans les catégories d'âge les plus avancées de la vie.

Source : Insee.

INÉGALITÉ FACE A L'ESPERANCE DE VIE

Espérance de vie en 2024



Source : Insee.

Note de lecture : l'espérance de vie des femmes en Ille-et-Vilaine est de 86,4 ans contre 80,8 ans pour les hommes.

En Ille-et-Vilaine, l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes est légèrement supérieure en 2024 à la moyenne nationale (+ 0,8 an). Toutefois, l'écart entre l'espérance de vie des femmes et des hommes est le même qu'au niveau national (5,6 ans).

Ce différentiel dans l'espérance de vie peut s'expliquer par des facteurs sociaux et environnementaux divers : comportements à risque, conditions de travail, maladies chroniques, etc. Cependant, cet écart s'amenuise quand on considère uniquement l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire sans limitation d'activité ou sans incapacité majeure (D.Polton, *Égalité femmes - hommes en matière de santé et de recours aux soins*, 2016).

INEGALITE FACE A LA SOLITUDE

Personnes vivant seules en Ille-et-Vilaine en 2022

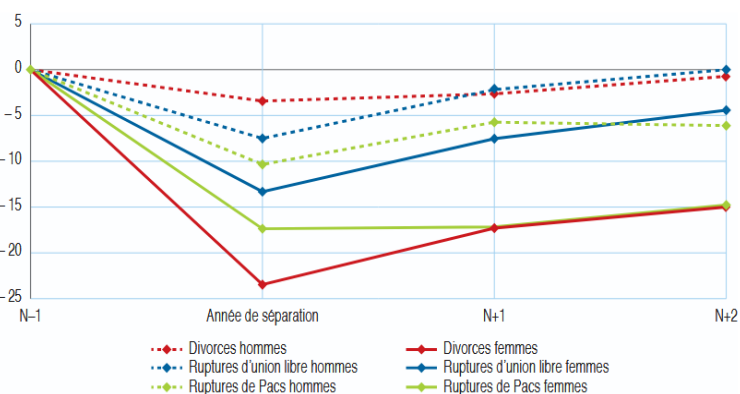
	Total individus seuls	% Hommes seuls	% Femmes seules	Indice d'égalité H/F
Ille-et-Vilaine	196 911	45,6%	54,4%	1,2 fois plus de femmes
<i>France</i>	<i>11 916 102</i>	<i>44,2%</i>	<i>55,8%</i>	<i>1,3 fois plus de femmes</i>

En 2022, 54,4 % des personnes vivant seules en Ille-et-Vilaine sont des femmes. Cette part est un peu moins élevée qu'au niveau national (55,8 %). Cependant, elle reste nettement supérieure à celle des Breilliens vivant seuls (45,6 %).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart, comme le fait que les femmes soient surreprésentées parmi les personnes les plus âgées vivant seules, en raison de leur espérance de vie supérieure à celle des hommes.

De plus, les femmes se remettent en moyenne moins rapidement en couple que les hommes après une séparation, tout particulièrement lorsqu'elles ont des enfants à charge (2 ans après la séparation, 33 % des femmes et 36 % des hommes vivent à nouveau en couple, avec ou sans enfant).

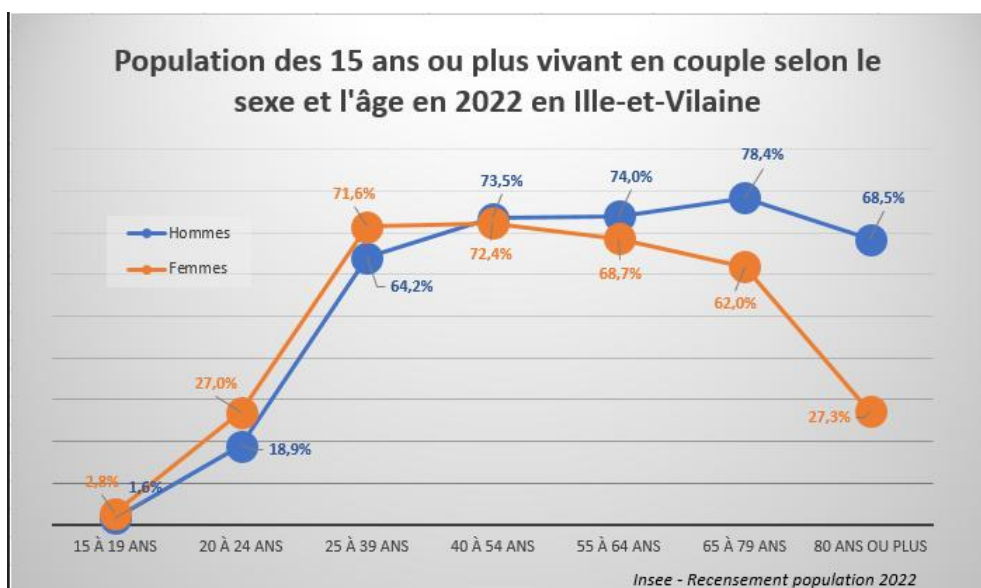
Par ailleurs, la séparation entraîne un risque de basculement dans la pauvreté plus important pour les femmes, avec une baisse de leur niveau de vie d'environ 20 % l'année suivant la séparation, contre moins de 10 % pour les hommes.



Source : Insee, évolution du niveau de vie par rapport à l'année précédant la séparation suivant le type d'union et le sexe

Part des femmes et des hommes vivant en couple entre 25 et 60 ans en France.

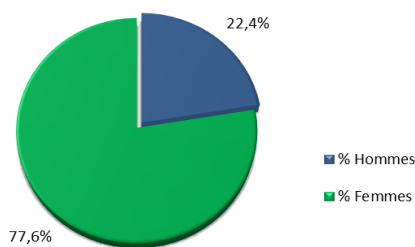
De manière générale, il convient de préciser que les Français·es seraient, selon l'INSEE, de plus en plus seul·es, bien que la vie en couple demeure la situation la plus répandue. Jusqu'à l'âge de 40 ans, les femmes sont plus souvent en couple que les hommes. Cette tendance s'inverse ensuite.



MONOPARENTALITE

Avec un seul parent pour subvenir aux besoins du foyer, les familles monoparentales sont davantage exposées à la pauvreté. Ainsi, l'enquête de l'Insee menée en 2025 estime que 34.3 % de ces familles sont en situation de précarité.

Ille-et-Vilaine : monoparentalité



Familles monoparentales en 2022 en Ille-et-Vilaine selon le sexe (Source : Insee)

En Ille-et-Vilaine, en 2022, on dénombre 40 317 familles monoparentales, soit 13 % de l'ensemble des familles. Au sein de ces familles monoparentales, la proportion des mères résidant avec leur(s) enfant(s) est de 77,6 % (80,6 % à l'échelle nationale). Les Breilliennes sont donc surreprésentées dans cette catégorie.

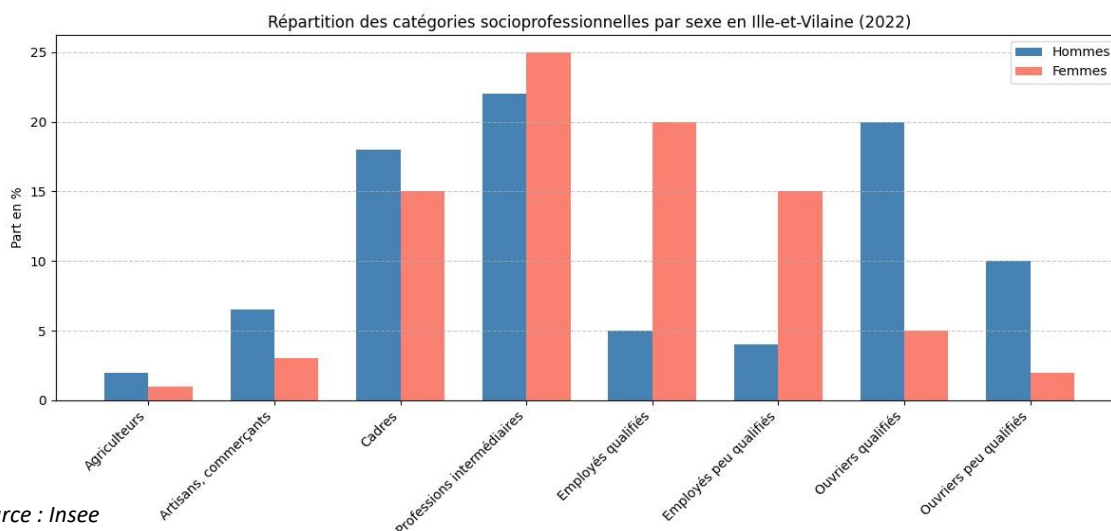
La proportion des pères breilliens à la tête d'une famille monoparentale est plus importante qu'au niveau national. Les facteurs pouvant expliquer cette différence restent à objectiver et pourraient être liés à un marché du travail dynamique qui favorise la garde alternée, à des politiques publiques de soutien à la parentalité et aux modes de garde, etc.

EMPLOI ET PRECARITE

Les femmes sont davantage représentées parmi les employé-es et les professions intermédiaires

Une concentration de l'emploi féminin dans certains secteurs

Les femmes sont très majoritairement représentées dans le secteur tertiaire, notamment dans des métiers d'employé-es et les professions intermédiaires. Ces emplois concernent des domaines très féminisés tels que la santé, l'action sociale, l'enseignement et services aux particuliers. À l'inverse, les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction restent majoritairement masculins.



La proportion de femmes parmi les employé-es et les ouvrier-ères a peu varié au cours des quarante dernières années. En revanche, la part des femmes parmi les cadres a plus que doublé (*données Insee*).

La proportion de femmes occupant des postes de cadres en Ille-et-Vilaine a connu une nette progression au fil des décennies. Alors que les femmes cadres étaient minoritaires dans les années 1980, leur nombre évolue de manière significative grâce à une meilleure accessibilité à l'enseignement supérieur et aux avancées législatives en faveur de l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, les femmes représentent environ 41 % des cadres dans le département, une part en hausse mais encore significativement inférieure à celle des hommes.

Le temps partiel touche davantage les femmes

Temps complet et partiel en 2022 en Ille-et-Vilaine

	% Hommes en I&V	% femmes en I&V	Indice I&V
Temps complet salarié	56 %	44 %	1,3 fois plus d'hommes
Temps complet non-salarié	64 %	36 %	1,8 fois plus d'hommes
Temps partiel salarié	25 %	75 %	3 fois plus de femmes
Temps partiel non-salarié	40 %	60 %	1,5 fois plus de femmes

Source : Insee

Note de lecture : Le temps complet ou partiel non-salarié correspond aux travailleurs-euses indépendant-es, aux professions libérales, aux exploitant-es agricoles, etc.

Au niveau national, les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel (27 % des femmes occupent un travail à temps partiel contre 7,9 % des hommes en France, étude du *Ministère en charge du travail*, 2024). Cela s'explique par la répartition inégale des tâches domestiques et familiales entre les hommes et les femmes. Ainsi, en France, les femmes salariées ou anciennement salariées, âgées de 25 à 49 ans, déclarent deux fois plus souvent

que leurs homologues masculins que leurs responsabilités familiales ont des conséquences sur leur situation professionnelle (45 % contre 23 %).

De manière générale, le temps partiel est plus répandu au sein des emplois très féminisés, notamment dans le secteur des services ou parmi les employé·es.

Des écarts de salaires toujours importants

Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022 en Ille-et-Vilaine.**

Catégorie	Écart (en %) entre les femmes et les hommes
Ensemble	-15,3
Cadres*	-16,6
Professions intermédiaires	-12,2
Employés	-3,5
Ouvriers	-10,2

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés. Source Insee.

Note de lecture : en 2022, en Ille-et-Vilaine, l'écart des salaires net par heure entre les femmes et les hommes cadres est en moyenne de 16,6 %.

Les différences de salaires s'expliquent principalement par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas le même type d'emploi et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes, accédant moins aux postes les plus rémunérateurs (cf. graphique précédent concernant la répartition des catégories socioprofessionnelles par sexe en Ille-et-Vilaine). En Ille-et-Vilaine, l'écart de salaire net horaire moyen est estimé à 15,3 %, contre 18,4 % au niveau de la région Bretagne. Cette différence s'explique par le fait que le département d'Ille-et-Vilaine est plus urbanisé que les autres départements bretons, avec une plus forte présence de femmes dans des secteurs qualifiés. Toutefois, les écarts restent marqués dans les postes à responsabilité, et dans les secteurs techniques et industriels.

Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2022 en Ille-et-Vilaine

Catégorie	Ecart salaire femme/homme (en %)
De 18 à 25 ans	-8,4 %
De 26 à 50 ans	-12,6 %
Plus de 50 ans	-23,1 %

Source : Insee

** Le salaire net horaire moyen correspond au montant moyen perçu par les salarié·es après les déductions des cotisations sociales salariales pour chaque heure travaillée.

À tous les âges, le salaire net moyen en équivalent temps plein travaillé des femmes est inférieur à celui des hommes, et l'écart se creuse avec l'âge : de 8 % chez les jeunes de moins de 25 ans, il atteint jusqu'à 23 % chez les 50 ans ou plus.

L'écart salarial augmente avec l'âge principalement en raison des interruptions de carrière liées à la maternité, du recours plus fréquent au temps partiel, de la sous-représentation des femmes dans les postes à haute responsabilité, etc.

Les femmes plus touchées par le chômage que les hommes

Taux de chômage en 2022 par tranches d'âge et sexe en Ile-et-Vilaine

Age	% Hommes	% Femmes
15 à 19 ans	52,2 %	47,8 %
20 à 24 ans	53,5 %	46,5 %
25 à 39 ans	45,7 %	54,3 %
40 à 54 ans	47,7 %	52,3 %
55 à 64 ans	46,7 %	53,3 %
65 ans ou plus	43,3 %	56,7 %
Ensemble	48,1 %	51,9 %

Source : Insee.

En début de vie active, les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes. Cet écart s'explique notamment par un niveau de diplôme plus important des femmes lors de leur entrée sur le marché du travail. En revanche, cette tendance s'inverse rapidement tout au long de la vie active en raison de la charge familiale et des tâches domestiques qui incombent davantage aux femmes.

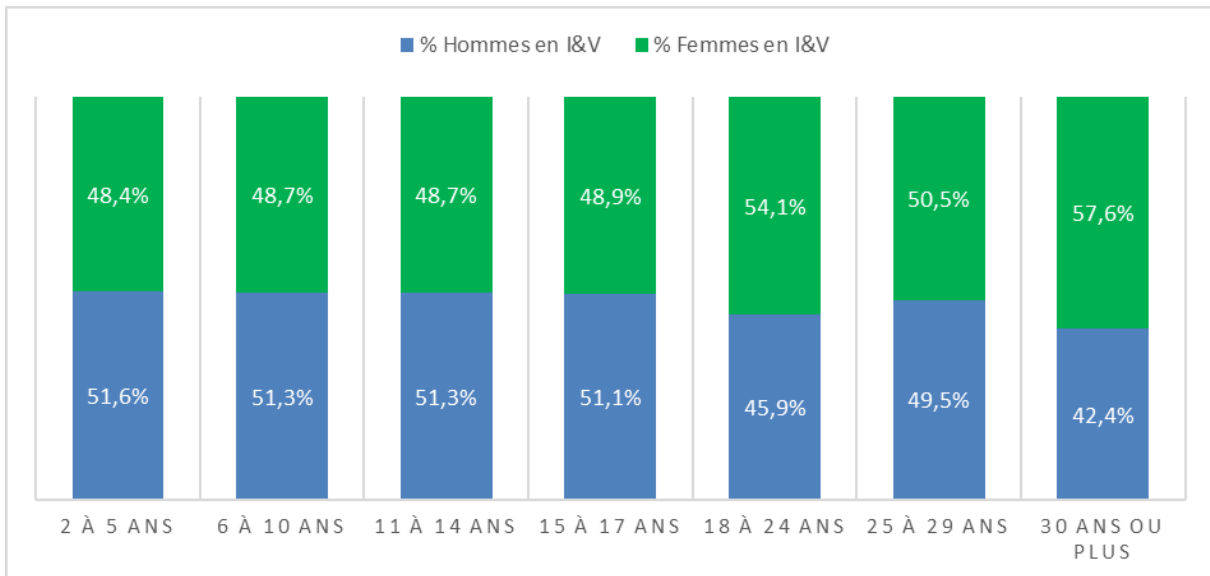
Les inégalités salariales, la forte proportion du travail à temps partiel, les carrières entrecoupées, les périodes de chômage, la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, ont des conséquences pour les femmes jusqu'à la retraite : en prenant uniquement la pension de droit direct, l'écart entre femmes et hommes s'élève à 39 % pour les 65 ans ou plus (Insee, 2022).*

* La pension **de droit direct** correspond aux cotisations versées en contrepartie de l'activité professionnelle. Elle peut être complétée par des systèmes de bonification (exemple : en fonction du nombre d'enfants). Cette pension peut être transférée au conjoint survivant lors du décès du bénéficiaire, ce qu'on appelle le **droit dérivé ou la pension de réversion**.

ENSEIGNEMENT - EDUCATION

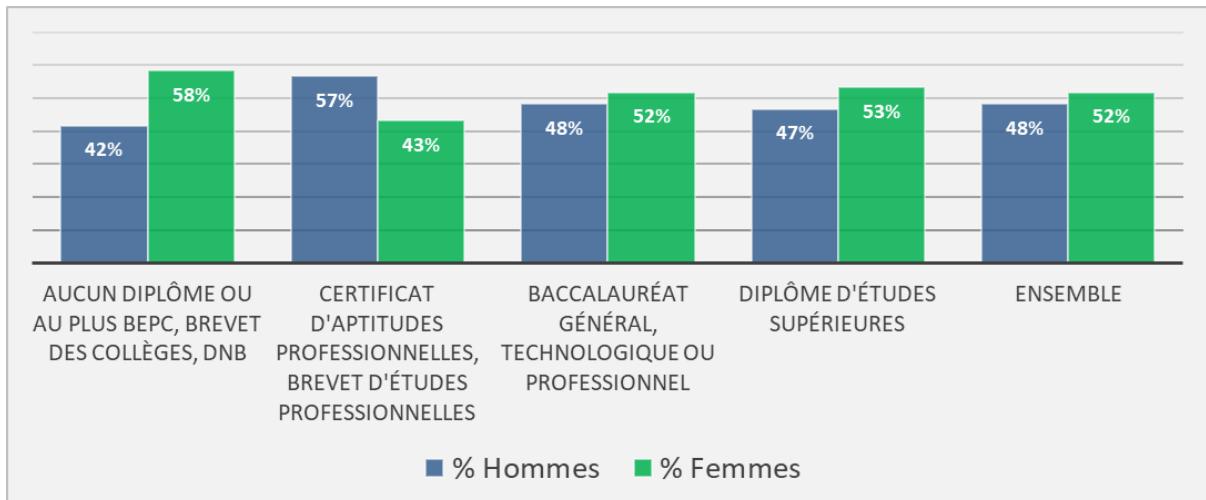
Les femmes davantage scolarisées...

En Ille-et-Vilaine, le taux de scolarisation est très élevé et équilibré entre filles et garçons jusqu'à 17 ans. À partir de 18 ans, des écarts apparaissent du fait d'une plus forte présence féminine dans l'enseignement supérieur.



Scolarisation selon l'âge en Ille-et-Vilaine en 2022 (source Insee)

...et davantage diplômées



Répartition des diplômes les plus élevés de la population non scolarisée de 15 ans ou plus en Ille-et-Vilaine en 2022 (source Insee)

En France, les femmes sont plus diplômées que les hommes. En Ille-et-Vilaine, ce constat se vérifie, particulièrement pour les diplômes d'études supérieures avec 6 points de différence en faveur des femmes.

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

LES ACTIONS MENEES PAR LE DEPARTEMENT DANS LE CADRE DU VOLET INTERNE

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

Le réseau des référent-es s'est élargi en 2025 à la suite du lancement d'une nouvelle campagne de recrutement visant à tendre vers une représentation de l'ensemble des directions par un binôme femmes-hommes. Il compte actuellement 31 membres, 19 femmes et 12 hommes (contre 26 membres en 2024 : 16 femmes et 10 hommes).

Le réseau s'est réuni à 4 reprises en plénière 2025. Des réunions de travail spécifiques ont été aussi organisées afin de présenter aux membres certains outils d'animations, tels que le jeu « C'est cliché ! », afin qu'ils·elles se les approprient.



L'arrivée de nouveaux membres a permis de créer une certaine dynamique. Ainsi, le réseau s'est mobilisé dans le cadre du mois de l'égalité en mars 2025 avec plusieurs animations proposées aux agent.es :

- Visites guidées de l'exposition des Archives départementales « Angèle, Brigitte, Marie-France et les autres : faire entendre les voix des femmes », réalisée à partir de la valorisation de deux projets artistiques accompagnés entre 2022 et 2024,
- Animations autour de l'atelier « Quatre breilliennes » proposé dans le cadre de l'exposition des Archives départementale sur l'histoire de la conquête des droits des femmes en Ille-et-Vilaine,
- Quizz interactif en visioconférence sur l'égalité femmes-hommes dans le sport,
- Animations autour du jeu « C'est cliché ! »,
- Présentation du contenu de la journée d'étude sur l'approche spatiale des violences de genre qui s'est déroulée le 25 novembre 2024.



Les référent-es se sont aussi mobilisé-es dans leurs propres services pour proposer des débats et animations, au siège et dans les agences.



La mission égalité femmes-hommes a poursuivi, en lien avec les référent-es, les sessions de sensibilisation à l'attention du personnel départemental, par exemple auprès des agent-es du Pôle ressources (lors de son séminaire du 23 janvier 2025), de la Direction des Moyens généraux, de l'Agence de Rennes, de la Direction de l'Education jeunesse et sport, du service offre d'insertion, de la Délégation générale à la transformation, etc. Ces interventions sont aussi l'occasion de faire connaître les référent-es et d'explicitier leurs rôles.

Sensibilisation des agent-es sur les violences sexistes et sexuelles.

Le module de sensibilisation des agent-es sur les violences sexistes et sexuelles élaboré par le réseau des référent-es a été diffusé dans plusieurs services, notamment lors de la journée du pôle Ressources du 23 janvier 2025 avec environ 120 agent-es sensibilisé-es, lors de deux réunions des professionnel·les de la protection maternelle et infantile, lors du mois de l'égalité. Une session de sensibilisation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a aussi été proposée aux encadrant-es, comme en 2024, dans le cadre des « matinales du management » : une vingtaine de cadres de la collectivité y a participé. Cette session visait à réfléchir, à partir de cas pratiques, à la manière de réagir lorsque l'on est confronté-e à des situations de violences sexistes et sexuelles en tant qu'encadrant-e. À l'issue des échanges, des informations plus précises ont été apportées sur le cadre légal qui s'applique à chaque situation (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle).

Bilan de la cellule d'écoute et du service social du personnel.

La cellule d'écoute à destination des victimes et des témoins a été mise en place par la collectivité fin 2018, afin de traiter des situations de sexisme, de violences et de discriminations au travail. En 2024, elle a traité quatre cas dont deux concernant des propos dégradants et diffamatoires, une situation de harcèlement et une situation de sexisme. Pour 2026, de nouvelles actions de communication sont envisagées pour mieux faire connaître la cellule auprès des agent-es de la collectivité avec, par exemple, la promotion du rapport égalité femmes-hommes auprès des services (mois de l'égalité) et de l'existence de cette cellule.

Le service social du personnel reçoit les agent-es du Département, à leur demande et en toute confidentialité, afin de répondre à leur(s) problématique(s), qu'elles soient professionnelles ou personnelles. En 2024, 579 entretiens téléphonique et physiques ont été réalisés, parmi lesquels 4 % concernaient des situations de violences conjugales (physiques, psychologiques, économiques).

Formations des agent-es.

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

En 2025, deux journées de formation ont été organisées pour les nouveaux membres du réseau ainsi qu'une journée de perfectionnement en fin d'année pour l'ensemble des référent-es. Cette troisième journée avait pour objectifs de partager l'expérience des participant-es, de leur proposer de nouveaux outils d'animation et d'élargir la réflexion à la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Trois journées de formation ont également été proposées en 2025 à l'ensemble des agent-es. Elles ont réuni environ une quarantaine de personnes. Au vu du succès de ces formations, il est envisagé de les reconduire en 2026.

Dans le cadre de l'évolution des modalités de formation obligatoire des assistants familiaux, le stage préparatoire à l'accueil est passé de 60 à 100 heures à compter du 1^{er} juillet 2025. Ainsi, il a été proposé d'inclure la découverte de l'Escape Game Charlotte élaboré par deux agents du Département en 2024 et qui traite des violences sexuelles subies par une mineure. Ainsi, 4 séances ont été proposées permettant de sensibiliser une trentaine de personnes.

En 2025, les éducateurs sportifs départementaux ont également bénéficié d'une journée de formation sur les violences sexistes et sexuelles dans le sport, organisée par le Département en partenariat avec le Comité Départemental Olympique et Sportif (CDOS).

Dans le cadre des réseaux "violences intra familiales" auxquels participent les agences départementales, des formations des professionnel-les du secteur social sont également proposées. On peut citer ainsi à titre d'exemples :

- Trois demi-journées de sensibilisation sur l'accueil et l'écoute de la parole des victimes avec une psychologue (Keridwenn Lefur) sur le territoire de Redon et Vallons de Vilaine, qui ont permis de toucher environ 60 personnes.
- Deux sessions de formation proposées par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles pour des groupes de 20 professionnel-les sur le pays de Vitré.
- Une formation sur le théâtre forum pour 17 professionnel-les (assistantes sociales, éducateurs spécialisés, psychologues, animateurs) des différentes structures du réseau VIF de Saint-Malo. L'objectif de cette formation était de pouvoir mener des ateliers de théâtre forum dans les collèges du pays de Saint-Malo pour prévenir les violences.

- Deux sessions de sensibilisation aux violences conjugales auprès des professionnel·les de santé du territoire de l'agence de Brocéliande, animées par la Maison des femmes (environ 40 personnes touchées).

Le Département a de nouveau coorganisé cette année avec l'État, la Ville de Rennes et Rennes métropole, la journée interprofessionnelle du 21 novembre sur le thème « *Les violences de genre ont-elles un âge ? De l'enfance au grand âge : spécificités et continuum des violences* ». Comme chaque année, cette journée d'étude était destinée aux professionnel·les, bénévoles et élu·es du département. Elle a rencontré un grand succès avec plus 300 participant·es en présentiel et en visioconférence.

Enfin, dans le cadre du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le Département a organisé, pour l'ensemble des élu·es et des professionnel·les de la collectivité, une conférence intitulée : « *Violences sexuelles et sexistes, que dit le droit ?* ». Elle a été animée par François Lavallière, Premier vice-président au tribunal judiciaire de Rennes et coordinateur du pôle violences intrafamiliales.

Favoriser l'égal accès des activités physiques pour les agent-es de la collectivité.

La collectivité a engagé en 2024 une démarche afin de favoriser le sport santé et la lutte contre la sédentarité en interne. En 2025, une attention a été portée pour favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux activités proposées par l'association sportive du Département. Ainsi, sur 150 adhérent·es, 84 % sont des femmes. La création de nouvelles sections dans les centres départementaux d'action sociale sera encouragée en 2026 (on en compte 3 en 2025).

Création d'une salle d'allaitement pour les agent-es du siège du Département.

Dans le cadre de la restructuration des locaux du siège du Département, un espace dédié à l'allaitement a été intégré, respectant la réglementation en vigueur (article L.1225-32* du code du travail).



Salle d'allaitement au siège du Département.

* « *Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.* ». La réglementation précise que l'espace alloué doit être séparé de tout local de travail, aéré et muni de fenêtres, pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu, maintenu à une température convenable.

Bilan du plan d'action égalité professionnelle 2023-2025 et préparation du nouveau pour la période 2026-2028

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 4 mai 2020, oblige les collectivités de plus de 20 000 habitant-es à élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle. Ces plans doivent être établis pour une durée maximale de trois ans en définissant les objectifs autour de 4 thématiques :

- La conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- La mixité des métiers
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- L'égal accès aux responsabilités et l'égalité des rémunérations

Afin de pouvoir répondre à ces enjeux d'égalité professionnelle en cohérence avec les obligations légales, le Département a élaboré un plan d'actions triennal 2023-2025. Ainsi, en 2026, un bilan de ce plan sera présenté au Comité social territorial et un nouveau sera élaboré pour la période 2026-2028. À cette occasion, seront présentés les résultats de l'étude concernant l'évaluation de l'impact sur l'égalité femmes-hommes du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Personnes âgées - Personnes en situation de handicap

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



L'état des lieux des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et personnes en situation de handicap a été finalisé en 2024. Le rapport compilant les résultats de cette enquête a ensuite été diffusé en 2025 aux différents établissements et services breilliens afin de leur servir de base pour faire évoluer leurs pratiques. Cet important travail a permis de faire plusieurs constats :

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

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

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

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

- Cette enquête a également permis de recueillir des données genrées. Ainsi, parmi les personnes accueillies et/ou accompagnées dans les structures breilliennes, 63 % sont des femmes sauf en hébergement temporaire où elles représentent 30 %.
- Par ailleurs, la féminisation du personnel est importante : les femmes représentent 84 % des professionnel·les et en particulier dans les métiers de l'hôtellerie (lingerie, ménage) et du « care » (aide et soins à la personne).

Cet état des lieux met en exergue la volonté pour les structures d'obtenir des informations et d'être accompagnées sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

En effet, ces constats permettent d'aboutir à des pistes de réflexion et d'action pouvant favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, des webinaires seront organisés en 2026 pour poursuivre la diffusion des résultats et un guide de bonnes pratiques à destination des établissements sera élaboré.

Une réflexion est également menée pour répondre à l'appel à projets de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique dans le cadre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle. Il s'agira, ensuite, de lancer un appel à candidatures auprès des établissements et services breilliens pour les accompagner dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Enfin, un rapprochement avec l'Agence régionale de santé est envisagé pour proposer des actions conjointes auprès des établissements sur la question de l'égalité et notamment sur la mixité des emplois et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Pour soutenir ces initiatives, la mobilisation des référent·es des établissements pourra être sollicitée pour favoriser le partage d'expériences, la diffusion de documents et l'organisation de rencontres.

Insertion, lutte contre les exclusions

Les femmes représentaient au 31 décembre 2024, 53,4 % du total des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) en Ille-et-Vilaine. Ce chiffre est relativement stable par rapport à 2023 (52,62 %) et s'explique notamment par une surreprésentation des femmes au sein des familles monoparentales.

Les femmes constituent donc l'un des publics prioritaires de la politique d'insertion départementale. Ainsi, le Programme Bretillien d'Insertion 2023-2027 mentionne l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations comme une ambition forte et transversale. Dans ce cadre, le Département a mis en place depuis plusieurs années des actions pour favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées ou pour faciliter leur retour à l'emploi en proposant des soutiens à la parentalité.

Le Département d'Ille-et-Vilaine soutient les bénéficiaires du RSA qui souhaitent créer leur propre activité dans le cadre de son partenariat avec les associations Presol et ADIE. En 2025, ce sont ainsi 70 porteurs de projets dont 25 femmes qui ont bénéficié de la prime départementale d'un montant de 2 000 euros.



En 2025, ce dispositif a fait l'objet d'un reportage réalisé par TV Rennes et qui présente l'entreprise « Les calèches de Barenton » créée par une femme entrepreneuse. [Reportage du 30 janvier 2025 - Reportages - Ille et Vous.](#)

Le dispositif « Équilibre Emploi » permet quant à lui de soutenir les personnes qui reprennent des activités de courte durée et/ou à temps partiels dans des secteurs en tension, avec une prime de 5 € par heure durant les 400 premières heures du contrat. En 2025, environ 150 personnes bénéficiaient de ce dispositif, dont près de 70 % de femmes.

Obtenir des données genrées

Le Département incite systématiquement ses partenaires à inclure des statistiques genrées dans leurs rapports d'activité. En 2025, cette volonté a été réaffirmée avec un nouveau modèle de convention de partenariat qui précise les données genrées à transmettre au Département. En ce qui concerne les clauses sociales dans les marchés publics de la collectivité (marchés de travaux, de services et de prestations intellectuelle), une analyse des données genrées a également été menée en 2025. Il en ressort qu'en 2024 les clauses sociales ont bénéficié à 451 personnes, dont 40 % de femmes.

Favoriser la mixité des métiers

Comme en 2024, plusieurs visites des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) du territoire ont été organisées à destination des référent·es RSA en lien avec Chantier école Bretagne et la Fédération des Entreprises d'insertion. L'objectif est de valoriser les emplois en insertion ouverts aux femmes. Par ailleurs, lors de la publication des offres d'emploi des SIAE sur la plateforme de l'inclusion, des mesures d'accompagnement spécifiques aux femmes sont mentionnées (vestiaires mixtes, aménagement des plannings en cas de garde d'enfants, etc.). Des actions sont également menées depuis plusieurs années pour encourager la mixité des recrutements dans les chantiers d'insertion comme l'aménagement des locaux (vestiaires dédiés aux femmes salariées), l'adaptation des vêtements de travail et du matériel, etc. Ainsi, en 2025, parmi les équipes départementales intervenant sur les espaces naturels sensibles, 23 personnes en insertion étaient intégrées, dont 6 femmes.

En ce qui concerne les chantiers d'insertion financés par le Département, une étude menée en 2025 montre que sur les 1 185 personnes qui en ont bénéficié en 2024, 32 % étaient des femmes. La forte représentation d'hommes s'explique par les activités proposées qui, dans une très grande majorité, concernent l'entretien des espaces verts et des espaces naturels sensibles, activités considérées comme « plus masculines ». À noter que pour certains chantiers, cette proportion s'équilibre, voire s'inverse notamment dans les domaines du maraîchage, des recycleries et de la couture.

Concilier insertion et parentalité

L'expérimentation menée par le Département avec France Travail dans le cadre de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a permis de développer des actions pour concilier l'insertion et la parentalité, notamment pour les femmes. Ces actions ont été reconduites et renforcées en 2025, à la suite de l'organisation des premières rencontres d'interconnaissance entre les acteurs de l'insertion et ceux de la petite enfance dans les territoires.

Afin de renforcer l'accompagnement socio-professionnel des bénéficiaires du RSA, des temps de sensibilisation « insertion et parentalité », animés par Ti Liammou (institut de la parentalité), ont été initiés en 2024 dans les territoires et généralisés en 2025. Au total, les sessions d'une journée organisées dans six agences départementales ont permis de former 87 professionnel·les aux profils divers (référent·es RSA des centres départementaux et communaux d'action sociale, Missions locales, France Travail, etc.). Les retours positifs des participant·es ont fait émerger un besoin complémentaire d'approfondissement par de l'analyse de pratique. Pour y répondre, neuf demi-journées d'accompagnement à la pratique ont été proposées sur tout le département dans le cadre du Contrat Insertion et Emploi avec l'Etat.

Le Département a également organisé dans les territoires dix rencontres partenariales entre les acteurs de l'insertion et de la petite enfance pour favoriser l'interconnaissance et la collaboration. Ces rencontres ont regroupé environ 260 professionnel·les dont 41 % de l'insertion et 59 % de la petite enfance.

Des actions collectives spécifiques sont aussi proposées sur certains territoires, pour les femmes bénéficiaires du RSA, pour travailler l'articulation entre parentalité et insertion. On peut citer pour 2025 :

- le parcours de 6 semaines (« SAS parenthèse ») mené en 2025 sur la commune de Guipry Messac en direction des femmes bénéficiaires du RSA, en situation de monoparentalité ou non. Il s'agissait de travailler sur la parentalité et les modes de garde dans la construction du projet d'insertion socio-professionnelle. Ce projet, co-porté et co-financé par le Département et la Région Bretagne, présente l'originalité d'allier dispositif de remobilisation et crèche éphémère pour travailler sur la thématique de la séparation enfant-parent.
- les actions déployées par les missions locales en partenariat avec le Département en direction des jeunes parents isolés notamment des jeunes femmes en situation de monoparentalité. À titre d'exemple, on peut citer les missions locales de Saint-Malo et Rennes qui ont proposé des ateliers sur la sécurité des enfants et les risques quotidiens. L'initiation aux premiers secours constitue également une porte d'entrée pertinente pour aborder les questions plus larges de compétences parentales et de confiance en soi.

Révision du schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage

Le schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage élaboré conjointement par l'État et le Département pour la période 2020-2025 coordonne les actions locales relatives à l'accueil des gens du voyage. Dans le cadre de la révision de ce schéma pour la période 2026-2031, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été intégré de manière transversale. Ainsi, les enjeux identifiés dans la révision du schéma concernent la santé et la scolarité des filles, mais aussi la lutte contre les violences faites aux femmes, l'insertion professionnelle, etc. Ce nouveau plan devrait être officiellement adopté lors de la session de février 2026.

Le Département se rapprochera du groupement d'intérêt public « Accueil des gens du voyage » (GIP AGV35), chargé de la mise en œuvre de ce schéma, afin de diffuser les différents outils de communication élaborés en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Sport - Jeunesse

En 2025, en partenariat avec le Comité Départemental Olympique et Sportif (CDOS), le Département a organisé une journée de formation pour l'ensemble des éducateurs sportifs du Département sur les questions de violences sexistes et sexuelles. Une quinzaine de personnes y ont participé. Les échanges ont permis d'apporter des éléments pour mieux repérer les victimes, les agresseurs, recueillir la parole, alerter et signaler les violences.



Le CDOS a également développé en 2025 une offre d'accompagnement des clubs et associations sportives du département sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport. Pour cela, il a mis en place un centre de documentation. Le CDOS a également recruté une personne en service civique qui a mené de nombreuses animations sur ce sujet dont une série de podcasts pour recueillir le témoignage de sportives de haut-niveau, d'entraîneuses, etc.

Le Département a poursuivi son engagement en matière d'égalité dans la promotion des activités physiques et sportives pour les Breilliennes et Breilliens tant au niveau professionnel qu'au niveau amateur. Ainsi, la collectivité a apporté son soutien à l'Open de tennis féminin de Saint-Malo, 4^{ème} tournoi international français attirant les joueuses mondiales classées à partir de la 11^{ème} place, à hauteur de 20 000 €. Par ailleurs, dans le cadre du financement des coupes départementales de basket, football et volley, le Département veille à accorder les mêmes prix aux vainqueurs pour les hommes et les femmes (500 € aux gagnant-es et 400 € aux finalistes).

Comme annoncé en 2024, des registres d'entrée au stade Robert Poirier ont été mis en place avec un décompte de la fréquentation des femmes et des hommes sur la période scolaire 2024-2025. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Universitaires		Scolaires		Clubs	
Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
2 095	1 101	3 361	2 673	4 326	4 464
65,6 %	34,4 %	55,7 %	44,3 %	49,2 %	50,8 %

Au total, on dénombre 9 782 garçons (51,6 %) et 8 238 filles (48,4 %), ce qui atteste d'une mixité dans la fréquentation de ce lieu.

Enfin, le Département soutient les résidences habitat jeunes et les incite dans le cadre des conventions de partenariat, à dénombrer le nombre de femmes et d'hommes qu'elles accueillent. Pour 2024, il en ressort que les hommes sont environ deux fois plus nombreux que les femmes dans ces résidences. Cette sur-représentation masculine peut s'expliquer par la typologie socio-professionnelle des publics accueillis notamment la présence importante d'apprentis en formation dans des secteurs tels que l'agroalimentaire (*secteur de Vitré*) ou l'industrie (*secteur de Redon*).

<i>Structures</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>Pourcentage d'hommes</i>
Saint-Joseph de Préville à Rennes	34 %	66 %
Le Tremplin à Vitré	24 %	76 %
Posabitat à Fougères	33 %	67 %
Amitiés sociales à Rennes	35 %	65 %
Ty Al Levenz à Saint-Malo	37 %	63 %
La Mapar à Redon	34 %	66 %

Education - Collèges

Prise en compte des questions d'égalité dans l'aménagement des collèges.

Le réaménagement des cours de récréation est à présent régulièrement intégré aux programmes de rénovation et de restructuration des collèges, avec une attention particulière portée aux questions d'égalité filles-garçons (usage partagé de la cour et des activités, aménagement et localisation des sanitaires, etc.). Ces aménagements se font en concertation avec les équipes de direction des collèges mais également avec les élèves.

Ainsi, au collège de Le Rheu, le Département a animé six ateliers de concertation avec un groupe mixte d'élèves (5^{ème} et 4^{ème}). Cette démarche a permis d'élaborer des préconisations d'aménagement paysager et des espaces adaptées pour tous les élèves. Une concertation a également été menée au collège de Melesse ainsi qu'au collège de Saint-Jacques-de-la-Lande en fin d'année 2025.

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



Dans le projet de mandature, il est prévu d'équiper l'ensemble des collèges de distributeurs de protections périodiques. En 2025, on comptait 83 collèges équipés (90 distributeurs) et 19 500 protections fournies aux établissements. En parallèle, les animations autour des règles se sont poursuivies, avec la diffusion du livret réalisé par le Département « *Les règles, si on en parlait ?* ». Une quinzaine d'animations a ainsi été réalisée en 2025 dans les collèges. Ces animations sont assurées par les structures « Liberté couleurs », « Léo Lagrange » et « Suzette décolle les étiquettes », avec lesquelles le Département a passé un marché public.

Sur la période scolaire 2024-2025, 2 134 livrets ont été distribués dans les collèges, portant le total à 11 759 exemplaires diffusés dans 55 établissements depuis 2022. La diffusion de ce livret continue de rencontrer un vif succès.

L'exposition « Sang pour sang » continue également d'être mise à disposition des collèges. Deux collèges l'ont empruntée sur la période 2024-2025 dans le cadre d'animations sur les règles.

Education à la vie sexuelle et affective



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

Cet outil est aussi demandé par d'autres partenaires comme des établissements médico-sociaux accueillant des adolescent·es ou des services éducatifs de protection de l'enfance. Ainsi, ce livret a été diffusé à 8 267 exemplaires dans 38 collèges sur la période scolaire 2024-2025.

Le Département soutient aussi des projets sur le thème de l'égalité dans les collèges à travers son appel à projet « Collèges en action ». En 2025, deux projets en lien avec l'égalité filles garçons ont été soutenus :

- Le collège Saint-Joseph de Tinténiac a mis en place une démarche globale pour rendre l'établissement plus égalitaire avec des actions menées par des professeurs de disciplines diverses musique, éducation physique, enseignement moral et civique, etc.

Différentes animations sur les discriminations, le consentement, les relations filles-garçons. ont également été mises en place autour du 8 mars, en partenariat avec les associations Léo Lagrange et Liberté couleurs.

- Le collège Morvan Lebesque de Mordelles a organisé des ateliers d'échanges et de dialogue sur la vie sexuelle et affective, l'orientation sexuelle, les stéréotypes et la discrimination pour les élèves de 3^{ème}. Des formations sur l'égalité filles-garçons, la lutte contre les préjugés et les discriminations ont été proposées aux délégué-es de classes. Enfin, les élèves ont réalisé une fresque sur le thème des différences avec l'appui de l'artiste Misst1guett.

Le Département continue aussi de promouvoir l'égalité dans les collèges à travers la diffusion d'outils de sensibilisation comme l'exposition « Tous les métiers sont mixtes », qui a été prêtée à 13 collèges sur la période 2024-2025.

Culture - Archives - Lecture publique

Culture

En 2025, plusieurs projets en lien avec les questions d'égalité femmes-hommes ont été accompagnés et développés par le service action culturelle.

En premier lieu, l'exposition « *Angèle, Brigitte, Marie-France et les autres. Mémoire et création : faire entendre les voix des femmes* » a été proposée du 5 mars au 31 mai 2025. L'exposition a mis en lumière deux créations d'artistes féminines qui s'appuient sur des matériaux d'archives. Des temps forts ont été organisés autour de cette exposition et une version itinérante de l'exposition est en cours de réalisation.

Le service action culturelle poursuit également sa participation active au sein des groupes de travail du Conseil des Collectivités pour la Culture en Bretagne (3CB) autour des questions d'éga-conditionnalité. Ce travail a donné lieu en 2025 à une expérimentation auprès de 15 structures conventionnées avec la Direction régionale des affaires culturelles, la Région Bretagne, la Ville de Rennes et Rennes métropole.

Comme chaque année, le Département a soutenu des acteurs qui agissent en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- Le collectif HF + Bretagne, acteur qui œuvre à la réduction des inégalités de genre dans les arts et la culture, que ce soit dans l'accès aux postes de direction ou à des moyens de production et de diffusion. Il promeut également le matrimoine et la lutte contre les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles.
- La grenade, structure d'accompagnement des parcours professionnels des femmes et des minorités de genre dans le spectacle vivant.

Enfin, le Département a poursuivi en 2025 son soutien aux projets artistiques et culturels liés à l'égalité femmes hommes dans le cadre des dispositifs d'action culturelle : les résidences ou jumelages d'éducation artistique et culturelle, les résidences missions ou les projets au titre du fonds d'accompagnement artistique territorial (FAAT). Le montant alloué en 2025 est de 42 325 € (83 910 € en 2024). Les projets soutenus concernaient différentes thématiques (matrimoine, luttes féministes, violences faites aux femmes, etc.). Des exemples de projets financés en 2025 sont présentés dans le tableau ci-après.

Acteurs culturels	Projets 2025	Financement Apporté
(La) Grenade	Accompagnement des parcours professionnels et de l'entrepreneuriat des femmes du spectacle vivant. Ateliers de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles à destination des structures culturelles de la métropole rennaise.	4 000 €
(La) Balade des Livres	Promotion de la lecture, de l'écriture et de l'expression. Organisation de spectacles vivants, d'expositions.	1 000 €
Dangereuses lectrices	Organisation du festival « dangereuses lectrices ». Organisation de tables rondes, conférences et rencontres avec des autrices sur les luttes féministes, antiracistes, la défense des droits LGBTQIA+, etc.	1 000 €
13/10e en Ut	Poursuite du projet de création théâtrale <i>DEBOUT</i> sur les combats féministes à Rennes dans les années 1970. Proposition de lectures de textes écrits par huit autrices dans des théâtres, médiathèques et centres sociaux. Organisation d'ateliers d'écriture et de stages de théâtre.	6 000 €
Combats ordinaires Collège Clotilde Vautier - Rennes	Projet de résidence intitulé « Olympe la rebelle » autour d'un opéra. Travail avec les élèves pour réaliser une représentation publique à l'auditorium du Conservatoire de Rennes.	7 300 €
3ème Acte Collège Jeanne d'Arc à Maen- Roch	Projet de résidence théâtrale intitulé « Le pouvoir des mots ». Création de plaidoyers par les élèves sur huit thématiques (la guerre, le harcèlement, les rapports femme-homme, la liberté d'expression, etc.) et organisation de deux représentations.	6 000 €
13/10ème en Ut Collège Jean Monnet à Janzé	Projet de résidence théâtrale intitulé « Deux femmes et un combat » sur l'engagement de Gisèle Halimi et Simone Veil en faveur de l'avortement. En mars 2026, une présentation publique devant tous les élèves de 3 ^{ème} clôturera ce travail.	4 500 €
MJC Le Grand Cordel Collège Les Gayeulles à Rennes	Projet de résidence théâtrale intitulé « Ces filles-là » Ce projet aborde le sujet du harcèlement à l'école et sur les réseaux sociaux. Travail avec la Compagnie « A Corps Rompus » (écriture de textes, préparation d'un spectacle).	4 000 €
Centre Culturel de Vitré, Collège des Fontaines à La Guerche-de-Bretagne	Projet de résidence avec la Compagnie « Amonine » autour de sa nouvelle création intitulée "Pause". Proposition d'ateliers de théâtre forum avec les élèves sur des thèmes tels que le civisme, le rapport à la violence, l'égalité femmes-hommes.	2 500 €

Le Département a également soutenu des projets autour du patrimoine lors des Journées européennes du patrimoine et du patrimoine organisées aux Archives départementales : une initiation aux sports et jeux traditionnels de Bretagne avec l'équipe féminine de football gaélique, ainsi que la production d'une émission de radio avec Canal B, dédiée au sport féminin.

Archives

L'histoire et la mémoire de l'égalité forment une des quatre priorités scientifiques identifiées dans le projet scientifique, culturel et éducatif de la direction des archives et du patrimoine, voté par l'Assemblée départementale du 26 juin 2025.

Collecte et traitement

Plusieurs versements d'archives publiques en lien avec l'égalité femmes-hommes ont été préparés en 2025 :

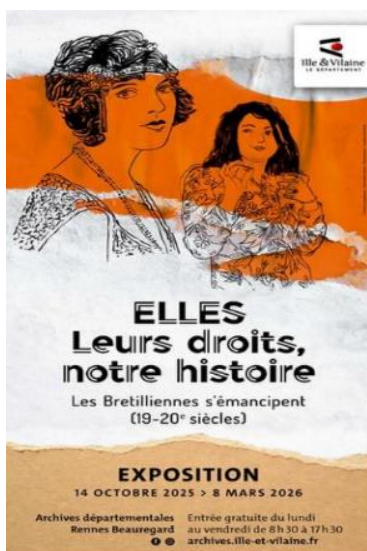
- Versement de 168 articles en provenance de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité. Ils concernent les politiques publiques de l'Etat en matière d'égalité (égalité professionnelle, lutte contre les violences, parité, droits à la santé sexuelle et reproductive) entre 1989 et 2015 ;
- Versement relatif au fonctionnement et aux activités de l'école d'infirmières de Rennes dont des fiches individuelles des années 1930 aux années 2000.

En ce qui concerne les entrées d'archives privées, la campagne de collecte initiée sur l'égalité femmes-hommes et les violences sexistes et sexuelles auprès d'associations locales comme le planning familial 35, l'ASFAD ou encore le collectif Noustoutes35 s'est poursuivie. Elle a donné lieu à des rencontres et un premier don par l'ASFAD des archives de l'association femmes chefs de familles.

Indépendamment de cette campagne, de nombreux fonds privés en lien avec cette thématique sont entrés aux Archives départementales :

- Celui de l'artiste et poétesse, femme de radio, Angèle Vannier, à la suite de l'exposition organisée par le service de l'action culturelle. Ce fonds regroupe bandes sonores, poésie, correspondances, etc.
- Celui de la compagnie de théâtre « Compagnie KF », constitué de biographies, romans, correspondances et poèmes souvent inspirés par la littérature féminine.

Valorisation et action pédagogique



En matière de valorisation, l'année 2025 a été marquée par la finalisation de l'exposition : « Elles. Leurs droits, notre histoire » qui retrace l'émancipation des Breilliennes du 19ème au 20ème siècle. Elle est ouverte aux publics depuis le 14 octobre, et elle restera jusqu'au 8 mars 2026.

Plusieurs événements sont programmés pour accompagner cette exposition :

- Conférence « Un long chemin vers l'émancipation : les filles et l'école à Rennes (1870-1970) » avec l'association Histoire du féminisme à Rennes qui a été soutenue par le Département en 2025.

- Table-ronde autour de la collecte et de la valorisation d'archives de la défense des droits des femmes avec l'association des femmes chefs de famille (AFCF).
- Réalisation d'un atelier pour les élèves de collèges et lycées sur les droits des femmes.

D'autres ateliers pédagogiques ont été actualisés au cours de l'année, comme celui sur « L'Ille-et-Vilaine en guerre (1939-1945) », qui met en lumière l'action des femmes résistantes ou l'atelier « Les sportives à la Une ! » dédié aux femmes dans le sport. Les Archives mettent aussi à disposition des expositions itinérantes sur l'histoire des femmes :

- « Politique : nom, féminin, singulier. Un siècle de femmes en politique » (1 prêt : lycée Jean-Brito de Bain-de-Bretagne où elle a été vue par 600 élèves),
- « La Grande Guerre : un tournant dans l'histoire politique des femmes » (2 prêts : mairie de Miniac-Morvan et CROUS de Rennes).

Enfin, il faut mentionner qu'en juin 2025, les Archives ont accueilli Fabien Lostec, docteur en histoire contemporaine, pour une conférence sur « *l'épuration des femmes en Bretagne à la Libération* », réunissant 108 personnes.

Lecture publique

En 2025, deux agentes de la Médiathèque départementale ont intégré le réseau des référent-es égalité femmes hommes. En parallèle, la Médiathèque départementale a poursuivi le déploiement d'actions favorisant l'égalité femmes hommes auprès des bibliothèques :

- Participation à une table ronde intitulée « Le livre et la lecture s'accordent-ils au féminin ? » à l'occasion de la journée professionnelle co-organisée dans le cadre du festival Etonnants voyageurs à Saint-Malo.
- Animation par les bibliothécaires de la Médiathèque départementale d'une journée autour de « la valorisation des cultures LGBTQIA+ en bibliothèque ».
- Prêts d'expositions à des médiathèques : « Girlz, le rap au féminin » à Pont-Péan, « Sports et discriminations » à Saint-Didier.
- Présentation de l'exposition « Genre ! » à l'occasion des Journées européennes du patrimoine et du patrimoine aux Archives départementales.
- Publication d'une sélection de documents destinés aux jeunes sur la question du consentement sur le portail de la Médiathèque départementale
- Organisation d'un temps d'échange sur la place des femmes dans les « nouveaux » genres littéraires (Dark romance), réalisée en interne par la responsable de l'antenne de Vitré et la bibliothécaire référente pour une douzaines de collègues de la médiathèque.

Dans le cadre des orientations du schéma de développement de la lecture publique (2023-2028), la Médiathèque départementale a conçu en 2024 une malle « Jouer à égalité – la question de l'égalité femme-homme par le jeu ». Cet outil d'animation, destiné aux bibliothèques et médiathèques de son réseau, vise à sensibiliser le public aux clichés sur les femmes et les hommes.

Enfance, famille

Lutte contre la prostitution des mineur-es

Le Département a poursuivi en 2025 son soutien financier auprès de l'Amicale du Nid, association de lutte contre le système prostitutionnel, notamment auprès des jeunes mineur-es. Ce soutien est conforté par la contractualisation avec l'Etat dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance.

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

En 2025, l'association a ainsi continué son travail de repérage et d'accompagnement de jeunes en situation de prostitution. Ainsi, sur les 7 premiers mois de l'année, elle a accompagné 19 mineures (des filles, avec une moyenne d'âge de 15 ans) dont 90 % étaient déjà connues des services de protection de l'enfance et 11 majeures (moyenne d'âge de 19 ans). Elle a par ailleurs organisé une douzaine de séances de sensibilisation ou de formation à l'attention de professionnel·les travaillant auprès de mineur-es et jeunes majeur-es, ce qui représente plus de 300 professionnel·les sensibilisé·es, dont de nombreux agent-es du Département qui interviennent au niveau des Centres départementaux d'action sociale. Comme en 2024, l'association est intervenue auprès du collège Anne-Marie Boudaliez de Redon pour mener des séances de prévention auprès des élèves de quatre classes de 3^{ème}, représentant un total d'environ 180 élèves.

Protection maternelle et infantile – petite enfance

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

pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité. ».

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

Recensement des informations préoccupantes (IP) reçues par le Département en 2025 ayant pour motif les violences conjugales

En 2024, le Département a reçu 2 972 informations préoccupantes concernant des mineur·es* en danger ou risque de danger, dont 202 avaient pour motif « violences conjugales », soit 6,8 % : 143 en premier motif de danger (4,8 %) et 59 en second motif de danger (2 %). Pour rappel, il existe au total 21 indicateurs de danger ou de risque de danger (carences éducatives, violences sur l'enfant, désaccord parental, manque de soins, difficultés psychologiques des parents, scolarité irrégulière, ...).

La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Le Département a poursuivi en 2025 son implication dans le schéma directeur départemental de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2027.

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

Le Département soutient et anime les réseaux de « violences intrafamiliales » déployés sur ses territoires d'agences. Il propose ainsi des formations inter-institutionnelles, des actions de prévention auprès des jeunes et des temps forts. Ces réseaux sont très dynamiques et proposent une diversité d'actions. Parmi celles-ci, on peut citer :

- Un temps fort sur le thème des violences parents-enfants organisé le 25 avril 2025 en partenariat avec les théâtres de Saint-Malo, qui a réuni 120 professionnel·les.
- Deux temps forts proposés dans le cadre du réseau pour l'accueil social inconditionnel de proximité (réseau ASIP) de Brocéliande, les 4 et 27 novembre sur la lutte contre les violences intrafamiliales avec pour thématique « outils et échanges pour une bonne orientation ».

* Total tenant compte des dernières saisies au 1^{er} septembre 2025.

- La poursuite du projet « L'autre café », un lieu de convivialité et d'accueil, ouvert à toute personne concernée par les violences intrafamiliales dans le pays de Fougères et l'organisation de deux ciné-débats en novembre 2025 au cinéma Le Club à Fougères.
- La formation des professionnel·les et des élu·es des réseaux des Pays de Redon et des Vallons de Vilaine sur la prise en charge des auteurs de violences sexistes et sexuelles en novembre 2025.

La poursuite du dispositif des intervenant-es sociaux-ales dans les commissariats et gendarmeries.

Dans un souci d'amélioration des réponses apportées aux personnes victimes de violences, des intervenant-es sociaux-ales sont mobilisées au sein des commissariats de police et dans les brigades de gendarmerie. En 2025, ce sont 8 postes, cofinancés par l'État, le Département et les collectivités locales, qui sont répartis sur les différents territoires des agences départementales. Ces intervenant-es assurent un premier accueil des personnes victimes ainsi qu'un accompagnement dans les démarches d'ordre juridique, médico-psychologique et social. Le nombre de saisines en 2024 par territoire est présenté dans le tableau ci-après.

Opérateurs	Territoires	saisines 2023	dont mineur.es 2023	saisines 2024	dont mineur.es 2024
AIS 35	Saint Malo	655	11	934*	21*
ASFAD	Liffré-Cormier Chateaugiron	57	12	252	24
ASFAD	Rennes commissariat	298	17	300	10
ASFAD	Redon Vallons de Vilaine	289	23	324	12
ASFAD	Vitré	413	90	384	82
ASFAD	Rennes Métropole gendarmerie	359	37	375	21
ASFAD	Fougères	90	6	313	47
SOS VICTIMES	Brocéliande	365	Non précisé	25**	2**

* Pour le territoire de Saint-Malo, sont comptabilisés les saisines et les appels téléphoniques.

**Pour le territoire de Brocéliande, le faible nombre de saisines recensées s'explique par le congé parental de l'intervenante qui n'a pas été remplacé.

Escape Game « Charlotte »

L'agence départementale des pays de Redon et des Vallons de Vilaine a poursuivi en 2025 la diffusion de l'Escape Game « Charlotte ». Cet outil créé en partenariat avec les acteurs locaux aborde les sujets du consentement et des violences intrafamiliales chez les adolescent-es. En 2025, 27 sessions ont été animées auprès de professionnel-les et quatre auprès de jeunes.

« BIBO », une pièce de théâtre interactive pour parler de consentement aux enfants

Depuis 2015, trois centres départementaux d'action sociale (Cdas) portent le projet de prévention « BIBO », qui met en scène un enfant en situation de danger. Les scènes sont ensuite rejouées en invitant les jeunes spectateurs à venir aider Bibo à sortir de ces situations. Lors de chaque représentation, un-e professionnel-le du Cdas est présent-e afin d'assurer la sécurité des enfants et de recueillir leur parole. La semaine suivante, un temps de rencontre est organisé avec les parents.



En dix ans, ce sont près de 6 000 enfants sensibilisés par l'équipe de Bibo

Soutien de la Maison des femmes Gisèle Halimi de Rennes

Le Département a poursuivi son soutien financier à la Maison des femmes Gisèle Halimi de Rennes. Après avoir soutenu la construction à hauteur de 300 000 euros, puis contribué au fonctionnement à hauteur de 50 000 euros en 2023 et 100 000 euros en 2024, le Département a renouvelé son financement à hauteur de 100 000 euros en 2025. Ce lieu d'accueil pour les femmes est très sollicité. Ainsi sur l'année 2024, on dénombre 4 153 appels téléphoniques, 2 889 femmes, 432 enfants accueillis et 1 361 entretiens réalisés.



Diffusion d'outils de communication sur les violences conjugales

Le Département poursuit la diffusion des outils de communication qu'il a créés et qui rencontrent un grand succès (violentomètres, guide à destination des professionnel-les, des élu-es et des bénévoles, affiches, expositions itinérantes et flyers). Ces outils sont distribués tout au long de l'année auprès de différents partenaires (associations, maisons de santé, collectivités, etc.). Ainsi, depuis leur création en 2021, plus de 16 500 violentomètres et 2 900 guides ont été distribués en Ille-et-Vilaine.

Enfin, à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, le Département a publié dans le journal Ouest France, une page spéciale présentant ses différents engagements dans la lutte contre les

violences intrafamiliales. Il a également relayé les événements organisés dans les territoires, notamment les animations et expositions proposées par les centres départementaux d'action sociale.

L'hébergement des femmes victimes de violences

Le Département a renouvelé en 2025 son financement de la maison relais « Ker Antonia » à Dinard, à travers la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance.

Espace privé - Espace public

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

Les architectes conseils du Département sont également régulièrement sensibilisé-es à la question du genre dans l'espace public, et participent à la sensibilisation des communes sur l'importance de la prise en compte des questions de mixité et de genre dans l'aménagement. La démarche « Superdiag », portée par la collectivité, s'inscrit dans cette dynamique en promouvant la prise en compte de ces enjeux d'égalité dans la conception ou la rénovation des infrastructures, notamment pour les cours de récréation des écoles et des collèges. Plusieurs opérations ont ainsi été menées en 2025 et d'autres sont prévues en 2026.

Le logement doit également être pensé à travers le prisme de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, la révision du Plan départemental de l'habitat lancée fin 2024 pour la période 2026-2031 a été l'occasion d'interroger les acteurs sur ces sujets. Les débats ont notamment porté sur la meilleure réponse à apporter aux familles monoparentales (très majoritairement représentées par des femmes) en termes de logement. Il s'agira par la suite d'établir des indicateurs de pilotage pour améliorer les conditions d'habitat de ces ménages.

Le Département a intégré l'égalité femmes-hommes dans son schéma public des achats responsables pour la période 2023-2028. L'objectif n° 11 vise ainsi à « mettre en œuvre des mesures en faveur de l'égalité femme-homme ». Il s'agit d'inciter les opérateurs économiques qui répondent aux consultations de la collectivité à prendre des mesures en faveur de l'égalité femmes hommes en ce qui concerne par exemple le personnel mis à disposition et ses conditions de travail. Comme annoncé en 2024, un partage d'expériences avec d'autres collectivités a été initié en 2025 afin d'identifier des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes qui peuvent être intégrées dans certains marchés publics de la collectivité (par exemples dans la définition des besoins ou dans les critères d'analyse des offres).

Un recensement des marchés de la collectivité intégrant des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes a également été effectué. On peut ainsi citer par exemple l'organisation du comité de sélection et coordination du Prix Ados, prix littéraire pour les 13-15 ans (2025-2029) : une condition d'exécution imposait au prestataire en charge du comité de sélection le respect du pluralisme éditorial, en veillant à l'égalité femmes-hommes.

Cet exemple démontre qu'il est possible d'agir de manière non-discriminante pour inciter les prestataires à s'engager pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. À l'avenir, la collectivité sensibilisera les agent-es amené-es à passer des marchés publics sur la possibilité d'intégrer, en lien avec l'objet du marché, des considérations en faveur de l'égalité femmes-hommes. Une réflexion sera aussi engagée pour intégrer dans les règlements de la consultation des éléments d'information relatifs à la probité et au respect des dispositions du code du travail, notamment celles relatives à l'égalité professionnelle. Enfin, dans le cadre du recensement annuel des besoins des services acheteurs, il pourrait être envisagé d'identifier les opportunités d'achats intégrant une dimension d'égalité, puis de collaborer avec les services concernés en amont du lancement des consultations.

Enfin, déjà précurseur sur l'élaboration d'un budget carbone, le Département poursuit la réflexion sur l'intégration de dimensions extra-financières dans ses modalités de pilotage en étudiant les possibilités de mise en place d'un budget sensible au genre. Les travaux menés en 2025 ont permis, dans un premier temps, de réaliser un parangonnage auprès de collectivités ayant déjà engagé la démarche. Les travaux pourront se poursuivre pour déterminer les possibilités de mise en œuvre avec les acteurs en charge de l'élaboration budgétaire.