

Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes

2025-2028

Conseil départemental des Côtes d'Armor

Rapport annuel 2025



Au-delà du droit et des lois, l'égalité entre les femmes et les hommes doit imprégner l'ensemble de la société. L'égalité, est non seulement une question politique et éthique, mais aussi une garantie de l'efficacité des politiques. Elle est inscrite dans la Constitution, elle est une valeur fondamentale de la République. En renforçant les droits des femmes et des filles, c'est l'humanité entière qui progresse. C'est aussi à ce titre que les femmes et les hommes doivent être parties prenantes dans l'élaboration des solutions et des prises de décisions.

La collectivité est activement engagée depuis 2008 pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes car les collectivités territoriales sont, par leur statut, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques et leur capacité d'animation des territoires, un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Le Département va bien au-delà de ses obligations et mène une politique volontariste pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Car s'il était encore nécessaire de le dire, les femmes sont davantage touchées et nous avons collectivement le devoir d'agir.

Ce rapport a pour objet de présenter le rapport annuel 2025 en application du plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028 adopté le 3 février 2025 en Conseil départemental.

Je tiens à saluer l'engagement et l'investissement des agentes et agents qui ont participé aux actions et je compte sur la mobilisation de toutes et tous pour faire des Côtes d'Armor un territoire plus égalitaire.

Christian COAIL
Président du Département des Côtes d'Armor

Suivi du rapport annuel 2025

Actions clefs 2025.....	5
Des dates en repère.....	5
La parité en politique.....	6
La santé et le genre en thème annuel.....	7
L'appropriation progressive d'une communication sans stéréotype de sexe.....	8
La formalisation de l'action du réseau interne égalité entre les femmes et les hommes.....	9
La sensibilisation des agentes et agents des collèges publics MdD Saint-Brieuc Lamballe.....	9
Un nouveau dispositif sur les violences au travail.....	10
La déclinaison des objectifs par politiques publiques engagée.....	10
Volet employeur – l'égalité professionnelle.....	11
Poursuivre l'intégration des données de genre et renforcer leur analyse.....	11
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la collectivité.....	25
Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes.....	26
Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la qualité de vie au travail et la santé des agentes et agents.....	26
Prévenir et traiter les actes et agissements de violences sexistes et sexuelles.....	29
Développer la communication interne, la sensibilisation et la formation aux problématiques de l'égalité hommes-femmes.....	30
Conforter l'action du réseau de référentes et référents égalité femmes hommes.....	33
Volet politiques publiques et territoriales.....	36
Politique et pilotage général.....	36
Pilotage, animation et gouvernance de la politique Égalité F/H.....	36
Engagement, représentation et participation à la vie politique.....	37
Communication publique.....	40
Innovation et évaluation, territoire et contractualisation,.....	41
Administration de la commande publique, des contrats et de la réglementation.....	43
Numérique et protection des données.....	45
Citoyenneté et jeunesse.....	47
Politique éducative des collèges.....	47
Enseignement supérieur.....	50
Europe et coopération.....	51
Jeunesse et Sport.....	52
Culture, patrimoine, culture et langues de Bretagne.....	54
Domaine départemental de la Roche-Jagu.....	56
Culture – Lecture publique.....	58
Archives départementales.....	59
Solidarités humaines.....	61
Enfance, Famille et promotion de la santé des mineures/mineurs.....	61
Mineures/mineurs non accompagnés et familles étrangères.....	64
Accès aux droits, aux soins et promotion de la santé des majeures/majeurs.....	65
Insertion et économie sociale et solidaire.....	68
Habitat - logement.....	69
Autonomie.....	70
Lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes et au genre.....	71
Transition écologique et aménagement du territoire.....	75
Environnement et transition écologique pour un avenir durable.....	75

Mobilité et transport.....	77
Immobilier et Aménagement.....	78
Maisons du Département.....	79
Maison du Département de Saint-Brieuc.....	79
Maison du Département de Dinan.....	82
Maison du Département de Guingamp Paimpol Rostrenen.....	86
Maison du Département de Lannion.....	88
Maison du Département de Loudéac.....	92

Actions clefs 2025

Le plan Égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028 intègre un volet interne dont le volet égalité professionnelle et un volet politiques publiques.

Des dates en repère

La collectivité intervient en interne et à l'externe pour favoriser la prise en compte de l'égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques. Les directions réalisent différentes actions au cours de l'année avec ou sans la mission égalité entre les femmes et les hommes.

L'implication de la collectivité est en continu au cours de l'année. Quelques dates repères :

29 Janvier	Participation à la commission régionale de labellisation égalité entre les femmes et les hommes des collèges publics et privés
3 février	Adoption du plan égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028 par les conseillères et conseillers départementaux en session à l'unanimité
4 mars	Co-construction avec l'Association des maires de France des Côtes d'Armor d'un temps dédié à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques
4 avril	Rencontre et sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes des agentes et agents des collèges de la MdD Saint-Brieuc Lamballe
Mai-Juin	Accueil d'une stagiaire en licence de sciences politiques sur les questions d'égalité entre femmes et hommes
16 juin	Début des formations communication sans stéréotype de sexe, renouvelées en octobre 2025
25 août	Diffusion des podcasts La parité, 10 ans après ! Interviews croisées de 6 conseillères et conseillers départementaux sur leurs expériences
18 septembre	Rencontre annuelle du réseau interne de référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes
9 octobre	Journée départementale « Quand le genre impacte la santé ! Quelles spécificités femmes hommes ? »
20 octobre	Rencontre et sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes des agentes et agents des collèges de la MdD de Lannion
27 novembre	Une journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel et familial à l'attention des agentes et agents, conseillères et conseillers départementaux

La parité en politique

La parité en politique est un principe qui vise à garantir une représentation équitable des femmes et des hommes dans les instances politiques et les fonctions électives ; elle découle d'une volonté de corriger les inégalités historiques entre les sexes dans les sphères de décision publique et de promouvoir la diversité au sein des institutions démocratiques.

Les objectifs de la parité en politique sont :

- l'égalité des sexes : vise à corriger le déséquilibre historique entre hommes et femmes dans les fonctions électives.
- une démocratie plus représentative : en assurant une meilleure représentation des femmes, la parité cherche à rendre la représentation politique plus inclusive et représentative de la diversité de la société,
- une amélioration des décisions politiques : en diversifiant les points de vue au sein des instances décisionnelles, la parité permettrait d'améliorer la qualité des débats et des décisions politiques.

3 actions phares en 2025 ont été décidées par les membres du comité de pilotage égalité entre les femmes et les hommes dans un cadre transparent et transparent :

- la co-construction avec l'AMF 22 d'un temps dédié à la parité et à l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques (contenu développé dans « engagement, représentation et participation à la vie politique », page 37),
- la réalisation de deux podcasts avec des interviews croisées de 6 conseillères et conseillers départementaux,

DEUX ÉPISODES DISPONIBLES sur toutes les plateformes de diffusion et sur le site du Conseil départemental : [PODCAST : La parité, 10 ans après | Côtes d'Armor le Département](#)

- Episode 1 : Avant/après : le tournant de la parité
- Episode 2 : Au-delà des élections : la parité au quotidien

À l'occasion des dix ans de la parité dans les conseils départementaux, le Département des Côtes d'Armor et L'ancre violette se sont associés pour proposer une nouvelle série de podcasts : « La parité, 10 ans après ».

À travers les témoignages de Marie-Louise Droniou, Patrice Kervaon, Guillaume Louis, Christine Orain-Grovalet, Valérie Rumiano et Lisa Thomas, conseillères et conseillers départementaux, de tous âges, genres et sensibilités politiques, cette série sonore propose un regard croisé sur les avancées, les défis et les réalités de la parité au quotidien. Ces deux épisodes sont une manière d'encourager l'engagement des femmes en politique, notamment à l'approche des prochaines élections.

Pourquoi L'ANCRE VIOLETTE ? Mathilde Verron, connue sous le nom de L'Ancre Violette, valorise et transmet les récits de femmes à travers des livres, des podcasts et des vidéos. Journaliste de formation, elle se consacre aujourd'hui entièrement à la collecte et à la diffusion de témoignages. [L'ancre violette – Parole aux femmes](#)

Des conseillères départementales et conseillers départementaux ont écouté et échangé ensemble de l'épisode 2 en amont de la commission permanente le **17 novembre 2025**.

La santé et le genre en thème annuel

Le 9 octobre 2025, le Département et la Préfecture ont organisé conjointement une journée départementale « Quand le genre impacte la santé ! Quelle spécificité femmes hommes ? ».

Près de 200 personnes participantes, dont 130 en présentiel (8 hommes et 122 femmes),

Intervention sur :

- Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : Un enjeu de santé publique ! par Catherine Vidal, Directrice de recherche honoraire à l'Institut Pasteur de Paris, co-fondatrice du groupe "Genre et recherche en santé", rapporteure du rapport 2020 du Haut Conseil à l'égalité,
- La santé des femmes au travail par Ahez Le Meur, Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité, et Florent Arnaud, Chargé de missions à l'Aract Bretagne sur la santé des femmes au travail,
- L'endométriose par Marie-Paule Bernicot, Coordinatrice de EndoBreizh, association mandatée par l'agence régionale de santé Bretagne pour améliorer la prise en charge des patientes atteintes d'endométriose sur le territoire breton a présenté le sujet,
- La cancérologie par Docteure Frédérique Denis au sein du Centre régional de coordination des dépistages des cancers (antenne 22), Chantal Noysette, Bénévole, à l'association Symbiose - maison associative de soins de support oncologique dédiée aux femmes et leurs aidantes ou aidants en Bretagne, Gaëlle Adam Calfort, Infirmière responsable du pôle santé, à la Ligue contre le cancer du Comité des Côtes d'Armor

Maladies cardiovasculaires	Première cause de décès chez les femmes - 1 femme meurt toutes les 7 minutes en France d'une maladie cardio-vasculaire, - 56% des femmes meurent de maladies cardio-vasculaires, contre 46% des hommes, - Depuis 15 ans, Incidence de l'infarctus augmentée de 50% chez les femmes de 35 à 50 ans.
Endométriose	Maladie complexe, mal connue, qui peut être chronique et invalidante, qui peut causer des dégâts parfois irréversibles si elle n'est pas ou mal prise en charge - Affecterait 10 à 20 % des femmes, soit entre 2 et 4 millions en France et 180 millions dans le monde, - Le retard de diagnostic est d'en moyenne 7 ans après l'apparition des premiers symptômes, - Les femmes concernées : 70 % ont des douleurs handicapantes, 80 % ressentent une limitation dans les tâches quotidiennes (difficultés à prendre soin de soi, à profiter de sa vie sociale, prendre soin de son couple et de sa famille). - Scolarité perturbée pour les jeunes filles, discriminations et difficultés professionnelles, isolement, incompréhension de l'entourage
Cancers du sein, de l'utérus et colorectal	- Cancer du sein, première cause de décès par cancer chez la femme : 1 % d'hommes concernés par le cancer du sein, 12 100 décès en 2018, 61 214 nouveau cancer par an, amélioration du dépistage - Cancer du col de l'utérus : 3000 nouveaux cas recensés chaque année en France, 90 % de ces cancers pourraient être évités avec la vaccination et le dépistage, - Cancer colorectal : premier cancer pour les hommes, manque de sensibilisation à l'importance du dépistage pour les hommes
Santé des femmes au travail	Mobilisation en Bretagne sur le sujet (programme régional de santé au travail) - exemples non exhaustif de différences. - Baisse des accidents de travail avec baisse pour les hommes (moins 27%) mais hausse pour les femmes (plus 42%), - Secteurs avec le plus d'accidents de services (santé, social, nettoyage, intérim..), plus accidentogène que le BTP. - Des risques professionnels sont invisibilisés pour les femmes ; ex, le cancer de la prostate est reconnu dans le tableau des maladies professionnelles mais pas encore le cancer du sein (impact du travail de nuit, des facteurs chimiques...)

« Les femmes représentent la moitié de l'humanité, mais leur droit à la santé reste, partout, un privilège partiel, fragmenté, souvent nié. Retards de diagnostics, traitements inadaptés, accès entravé à la contraception ou à l'avortement, invisibilisation des douleurs et des parcours de vie : la santé des femmes est structurellement négligée. Non pas par hasard, mais parce que les systèmes de santé – comme nos sociétés – sont construits sur des inégalités de genre profondément ancrées. (...) En matière de santé, les femmes et les hommes font face à des problématiques différentes, et les différences ne s'expliquent pas uniquement par des facteurs biologiques. Les représentations sociales liées au genre influencent l'attitude à la fois des patient·es, des professionnel·les de santé, mais aussi des chercheur·ses. ». (dossier Ressources « Promouvoir la santé des femmes : approches et coopérations locales de mars 2025 » p7)

L'appropriation progressive d'une communication sans stéréotype de sexe

La collectivité poursuit son engagement en faveur d'une communication sans stéréotype de sexe et pour une écriture égalitaire. L'égalité en faveur des femmes et des hommes passe aussi par le langage et ses différentes formes. La communication égalitaire et sans stéréotype de sexe vise à parler aussi bien aux femmes qu'aux hommes tant dans la communication interne qu'externe, qu'elle soit écrite, visuelle ou évènementielle.

3 temps de formation de 3 heures dispensés par Egaluce en 2025.

La prise en compte de l'écriture égalitaire est désormais intégrée dans le projet d'établissement des archives départementales.

En octobre 2025, le suivi du nombre de personnes formées dans la collectivité ci-dessous indique

164 personnes formées depuis 2023, 138 femmes et 26 hommes, dont une faible participation de l'encadrement,

La prise en compte dans les pratiques professionnelles requiert de déconstruire les habitudes et la volonté de les faire évoluer. Le rôle de l'encadrement dans la prise en compte est important et à ce stade évalué encore trop faible.

Le référentiel interne de la collectivité est diffusé lors des temps de formation et lors de la journée d'accueil des nouvelles et nouveaux arrivants et en accès libre sur la page égalité entre les femmes et les hommes du SPI.

Points à améliorer : la prise en compte dans les pratiques professionnelles pour toutes et tous

Suivi participation formation et sensibilisation depuis 2023										
		Formation Com sans stéréotype de sexe 2023-2024			2025 (3 1/2 j)			Global	nbr total pour un rapport en %	% formées actuellement
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Personnes formées dans la collectivité		108	20	128	30	6	36	164		
Par postes occupés										
	agents/ agents	56	6	62	24	5	29	91		
	CAB	2		2				2		
	DG	4	1	5				5	5	100
	direction	4	5	9		1	1	10	20	50
	Élues/élus	15	5	20				20	54	37,04
	encadrement proximité	13	3	16	1			17	115	14,78
	Stagiaires				5		5	5		

La formalisation de l'action du réseau interne égalité entre les femmes et les hommes

Entre mars et juin 2025, des temps d'échanges croisés (Direction générale, Comité de direction le 29 avril 2025, réseau égalité entre les femmes et les hommes le 3 juin) ont permis la formalisation de la lettre de cadrage du réseau égalité entre les femmes et les hommes et la lettre de mission des référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes.

Au 1^{er} décembre 2025, le réseau égalité entre les femmes et les hommes se compose de 33 membres, 23 femmes et 10 hommes.

La sensibilisation des agents et agents des collèges publics MdD Saint-Brieuc Lamballe

Le 8 avril 2025, un atelier sur l'égalité entre les femmes et les hommes « Si on en parlait ! » a été organisé par la Maison du Département de St Brieuc Lamballe et la mission égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la journée de rencontre.

4 ateliers de 30 min chacun permettant la découverte des grandes orientations du plan égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028, notamment en matière d'égalité professionnelle et en matière de politique éducative auprès des collégiennes et collégiens.

101 expressions par post-it ont permis de retenir le besoin de poursuivre la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des agentes et agents des collèges, la méconnaissance globale des droits, la nécessité de continuer à sensibiliser sur les questions de discriminations et de violences sexistes et sexuelles.



Un nouveau dispositif sur les violences au travail

Actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, la collectivité poursuit son engagement contre les violences au travail en confiant, depuis le 1er octobre 2025, la gestion du dispositif de recueil des signalements au Centre de Gestion des Côtes d'Armor (CdG22).

En application du Code Général de la fonction publique (article L135-6), chaque collectivité a l'obligation de mettre en place un dispositif permettant de recueillir les signalements des agentes et agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif vise à les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

En plus des temps de réunions organisés par la DRH entre septembre et novembre, une journée de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles a été organisée le 27 novembre 2025.

La déclinaison des objectifs par politiques publiques engagée

Volet employeur – l'égalité professionnelle

Volet Interne	Poursuivre l'intégration des données de genre et renforcer leur analyse	
ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
DRH	Mettre à jour l'état des lieux égalité professionnelle La collectivité complétera le rapport de situation comparée des indicateurs identifiés dans l'état des lieux sur l'égalité professionnelle et les mettra à jour chaque année à l'appui du bilan annuel. Indicateur : État des lieux mis à jour une fois par an	Durée du plan
DRH	Mener des analyses spécifiques sur certains champs de l'état des lieux Plusieurs champs sont d'ores et déjà identifiés : les avancements de grade dans le cadre de l'index égalité professionnelle ; le temps partiel ; les données de santé au travail ; le recours à l'ASA garde d'enfants malade Indicateurs : analyses réalisées	2025 et 2026

2025 :

L'état des lieux égalité professionnelle a été mis à jour, pour l'année 2024, et présenté au Comité Social territorial du 28 novembre 2025.

Deux enquêtes à destination des agentes et agents ont été lancées fin octobre 2025 sur le recours à l'ASA garde d'enfant malade, ainsi que sur l'usage des arrêts de travail. Elles permettront notamment d'avoir des données genrées sur les deux sujets. Les résultats seront présentés début 2026 à la Formation spécialisée Santé, Sécurité, Conditions de Travail.

*** Extractions données chiffrées du RSU 2024 concernant la situation genrée de la collectivité**

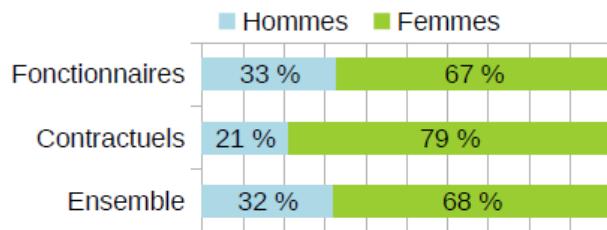
3217 agentes et agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 2995 agentes et agents de la fonction publique territoriales
 - > 222 agentes et agents de la fonction publique hospitalière (CDEF)
 - 134 fonctionnaires, 76 contractuelles et contractuels, 12 en apprentissage
- Ce rapport social ne traite que des agentes et agents territoriaux



EFFECTIFS

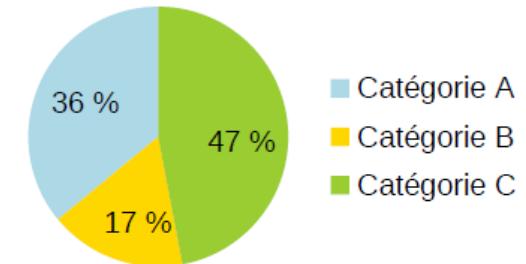
▶ Répartition par genre et par statut



Légère augmentation de la part des femmes (67 % en 2023)

Données nationales (2023) pour les Départements = 65 % de femmes

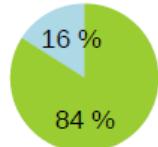
▶ Répartition par catégorie



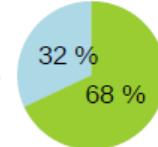
▶ Part des agents par catégorie selon le genre



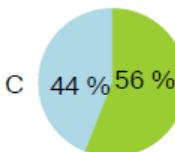
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Légère augmentation d'un point de la part des femmes en C et en B par rapport à 2023. Inchangé en A

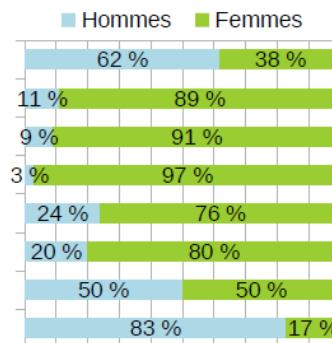
Données nationales 2023 (part des femmes) : A = 71,4 % ; B=65,1 % ; C=56,6 %



EFFECTIFS

Répartition par filière et par statut / Part des agents/agentes par filière selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Technique	44,2 %	18 %	41,5 %
Administrative	29,1 %	29,4 %	29,5 %
Sociale	16%	36,9 %	18,5 %
Médico-sociale	5,6 %	6,9 %	5,9 %
Médico-technique	2,9 %	0,0 %	2,6 %
Culturelle	1,6 %	1,5 %	1,6 %
Animation	0,2 %	0,3 %	0,2 %
Sportive	0,3 %	0,0 %	0,2 %



Augmentation légère (1 pt) de
La part des hommes dans les
Filières sociale et culturelle par
Rapport à 2023

Données nationales (femmes) :

- Administrative = 86 %
- Médico-sociale = 97 %
- Sociale = 97 %
- Technique = 39 %

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents	Taux de féminisation
Adjoints techniques	23 %	43 %
Assistants socio-éducatifs	18 %	92 %
Adjoints administratifs	14 %	93 %
Rédacteurs	10 %	90 %
Techniciens	6 %	30 %

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH y compris reclassements)

Agents et agentes BOE, titulaires et contractuels, contractuelles sur postes permanents

Total	Hommes (nb)	Femmes (nb)	Hommes (%)	Femmes (%)
285	63	222	22 %	78 %



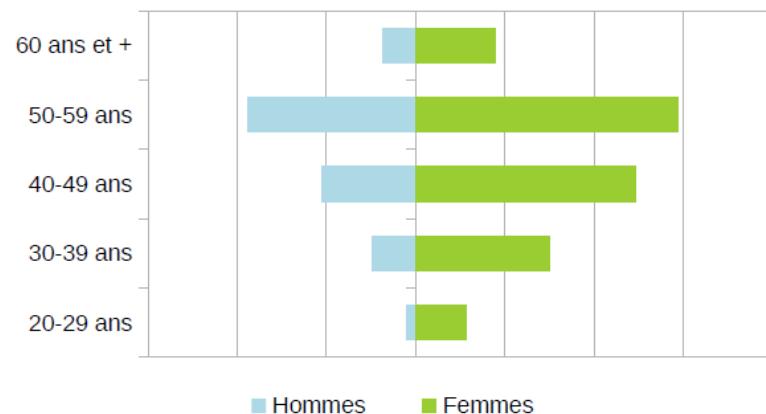
Fonctionnaires – répartition par effectif, filière et sexe

Filière	Catégorie	Hommes	%	Femmes	%	Total
Administrative	A	24	23 %	79	77 %	103
	B	20	9 %	191	91 %	211
	C	23	8 %	280	92 %	303
	TOTAL	67	11 %	550	89 %	617
Technique	A	44	63 %	26	37 %	70
	B	94	69 %	42	31 %	136
	C	436	60 %	295	40 %	731
	TOTAL	574	61 %	363	39 %	937
Culturelle	A	1	9 %	10	91 %	11
	B	0	0 %	13	100 %	13
	C	5	50 %	5	50 %	10
	TOTAL	6	18 %	28	82 %	34
Sociale	A	33	10 %	306	90 %	339
	B	0	0 %	0	0 %	0
	C	0	0 %	0	0 %	0
	TOTAL	33	10 %	306	90 %	339
Médico-Sociale	A	3	3 %	115	97 %	118
	B	0	0 %	1	100 %	1
	C	0	0 %	0	0 %	0
	TOTAL	3	3 %	116	97 %	119
Médico-technique	A	15	24 %	47	76 %	62
	B	0	0 %	0	0 %	0
	C	0	0 %	0	0 %	0
	TOTAL	15	24 %	47	76 %	62



EFFECTIFS

Pyramide des âges des agents fonctionnaires et contractuels

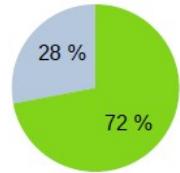


- les femmes sont légèrement plus représentées parmi les agents/agentes de + 60 ans (70 % contre 68 % sur l'ensemble). Elles sont moins représentées sur la tranche 50-59 (61 % contre 68 % sur l'ensemble).

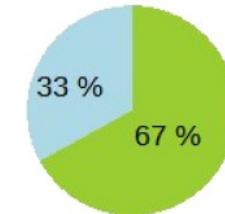


RECRUTEMENTS

■ Répartition par genre des départs d'agentes, agents permanents



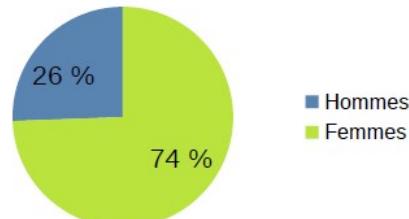
■ Répartition des recrutements d'agentes, agents permanents par genre



■ Hommes
■ Femmes

La proportion d'hommes arrivée par rapport à celle partie laisse imaginer un léger accroissement de la proportion d'hommes dans la collectivité

■ Répartition par genre des recrutements d'apprentis, apprenties



■ Hommes
■ Femmes



CARRIERES

885 avancements d'échelon

- > 43 % des femmes et 38% des hommes ont obtenu un avancement d'échelon dans l'année
- > les femmes représentent une part de 69 % dans les bénéficiaires (61 % au niveau national)

27 promotions internes

- > 13 femmes et 14 hommes ont obtenu une promotion interne (voir aussi candidatures diapo suivante)
- > les femmes représentent une part de 48 % contre 50 % au niveau national

33 titularisations à l'issue d'un stage

> 64 % sont des femmes contre
26 % des hommes

134 avancements de grade

- > 7 % des femmes et 5 % des hommes ont obtenu un avancement de grade. Les 8 avancements suite à examen sont à 100 % des femmes
- > Les femmes représentent une part de 74 % dans les bénéficiaires (contre 61 % au niveau national)

21 nominations suite à concours

> 15 femmes (71%) et 6 hommes ont été nommés suite à réussite à concours

Utilisation des ASA passage de concours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	4 (10%)	9 (22%)	27 (68%)
femmes	68 (54 %)	30 (24%)	28 (22%)
Total	72 (43%)	39 (23%)	55 (34%)

Candidatures Promotion interne

Année	Candidatures Promotion Interne																	
	2022				2023				2024									
Catégorie	catég A		Catég B		total 2022		catég A		Catég B		total 2023		catég A		Catég B		Total 2024	
	Candidat	Promu(e)	Candidat	Promu(e)	Candidature	Promu(e)	Candidat	Promu(e)	Candidat	Promu(e)	Candidatures	Promu(e)	Candidat	Promu(e)	Candidat	Promu(e)	Candidature	Promu(e)
Femmes	7	0	21	3	28	3	5	2	16	4	23	6	9	1	24	9	34	10
Hommes	5	2	7	2	15	4	5	1	9	1	15	2	5	3	7	4	15	7



Rémunérations

Rémunération brute horaire – F/H

	2022	2023	2024
Hommes	18,47	19,10	19,52
Femmes	18,96	19,88	20,38
TOTAL	18,80	19,62	20,01

Principales filières de la collectivité	Rém brute horaire hommes 2024	Evol 23/24	Rém brute horaire femmes 2023	Evol 23/24
Administrative	23,26	1,56 %	19,47	2,79 %
Médico-sociale	27,3	16,15 %	27,13	1,24 %
Culturelle	17,20	-0,49 %	19,69	5,39 %
Médico-technique	22,73	-3,92 %	24,37	-0,19 %
Sociale	22,73	-0,08 %	21,99	3,10 %
Technique	18,66	2,56 %	17,44	2,39 %

Rémunération brute horaire – Par catégories F/H

Il est précisé que la synthèse nationale des RSU n'a pas abordé le sujet des rémunérations.

	A			B			C		
	2023	2024	Evol	2023	2024	Evol	2023	2024	Evol
Hommes	28,12	28,39	+0,98	19,97	20,33	+1,78	16,41	16,83	+2,56 %
Femmes	24,03	24,53	+2,08	19,41	19,79	+1,94	15,48	16,00	+3,35 %
TOTAL	24,72	25,17	+1,83	19,60	19,97	+1,88	15,90	16,37	+2,96 %



Rémunérations

Rémunération brute horaire – Par tranches d'âge F/H (2023)

	-25 ans	Evol 23/24	25-34 ans	Evol 23/24	35-44 ans	Evol 23/24	45-54 ans	Evol 23/24	55ans et plus	Evol 23/24
Hommes	16,26	11,71%	16,19	0,02%	18,68	3,69 %	19,54	1,52 %	20,61	2,27 %
Femmes	15,48	-1,13%	17,13	1,14%	20,19	3,84 %	21,22	3,62 %	21,18	1,44 %

Eléments spécifiques de rémunération :

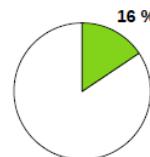
- Mise en place du CTI : 93 % des bénéficiaires du dispositif mis en place en 2024 sont des femmes (sur 606 bénéficiaires), inchangé d'une année sur l'autre
- La mise en place de la réforme de l'IFSE en 2023 aura eu pour effet de fixer un même niveau de régime indemnitaire quel que soit le sexe pour les agentes et agents exerçant le même métier et les mêmes niveaux de responsabilité.
- Heures supplémentaires : 10 291 heures supplémentaires ont été réalisées en 2024, dont 9 % par des femmes (9,3 % en 2023).

Conciliation vie privée / vie professionnelle

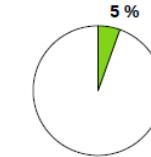


Part des agents à temps partiel selon le genre

PART DES FEMMES



PART DES HOMMES



Données nationales
2023 : en moyenne 2 %
des hommes et 11 % des
femmes sont à temps
partiel.

Type de temps partiel selon le genre

Sur 302 agents et agentes	TP de droit	TP sur autorisation
Hommes	3,3%	10,3%
Femmes	26,2%	60,3%

Jours épargnés sur CET

Sur 1523 agent(e)s	Proportion en Nb CET	Proportion en Nb jours
Femmes	69 %	66 %
Hommes	31 %	34 %

Cycles de travail aménagés

Sur 178 agents et agentes	4,5j/5	9j/10	9,5j/10	Total
Femmes	13 % 23	18 % 32	47 % 84	78 %
Hommes	4 % / 8	7%/ 13	10% 18	22 %

Mobilisation de l'action sociale et accompagnement psycho-social

22 secours 228 agents accompagnés 2628 dossiers d'aides et loisirs	Aides et loisirs	Accomp. Social	Secours d'urgence
Femmes	75 %	69 %	68 %
Hommes	25 %	31 %	22 %

Congés ou ASA particuliers (nb)

Congé présence parentale ou proche aidant	ASA accompagnement grossesse	Congé Paternité*
1 homme 2 femmes	2	7

*100 % des jours pris

Mobilisation des ASA garde d'enfants

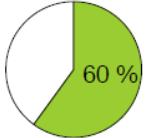
	A	B	C	Total
H	17	7	58	82
F	156	35	86	277
Total	173	42	144	359



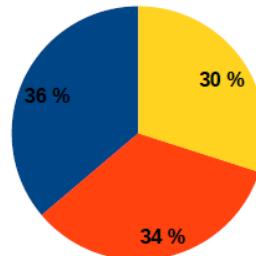
1203 agents/agentes ont effectué
32 335 jours de télétravail en 2024
sur environ 1900 postes
télétravaillables

Part des agents en télétravail selon l'effectif du genre

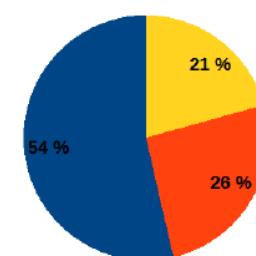
Part des hommes Part des femmes



Répartition des agents/ agentes par catégorie...

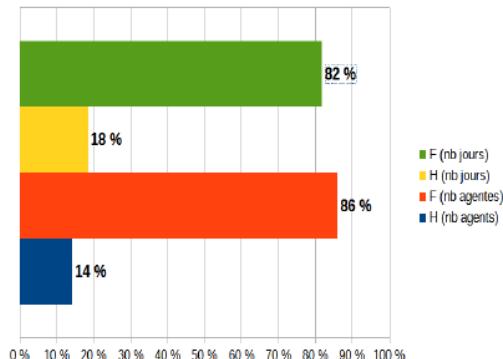


...et du nombre de jours de télétravail par catégorie

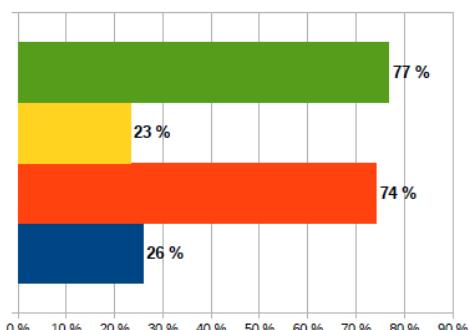


Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C
Autres

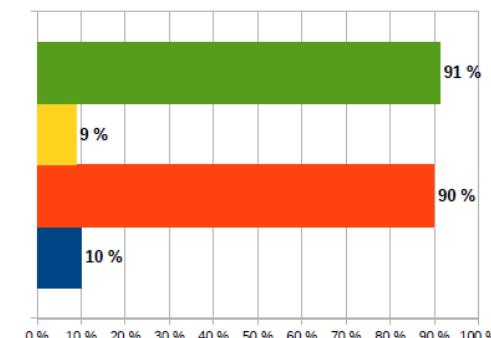
Focus catégorie A



Focus catégorie B



Focus catégorie C



F (nb jours)
H (nb jours)
F (nb agentes)
H (nb agentes)

Santé des agentes et agents



Rappel effectifs : hommes = 32 % ; femmes = 68 %

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agents	%	Nb jours	%	Nb jours	%
Maladie ordinaire	227	26 %	636	74 %	6646	24 %	21534	76 %
Accidents du travail	33	46 %	39	54 %	3161	48 %	3410	52 %
Maladie professionnelle	10	30 %	23	70 %	1979	27 %	5367	73 %
CLM, CLD, grave maladie	33	33 %	66	67 %	9238	37 %	15839	63 %

- Malgré une baisse prononcée de la maladie ordinaire au global, les femmes continuent de connaître proportionnellement plus de jours d'arrêt (76 % des jours contre 74 % en 2023)
- Les accidents du travail touchent beaucoup plus en proportion les hommes que les femmes, alors que c'est l'inverse pour les maladies professionnelles
- Les CLM/CLD ont touché proportionnellement plus les hommes que les femmes en 2024
- Au niveau national, les femmes sont proportionnellement plus absentes pour Maladie ordinaire et pour CLM/CLD, et les hommes sont proportionnellement plus concernés pour accidents du travail

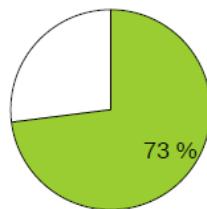
	Temps partiel thérapeutique		Visites supp. Médecine prév.		Mobilisation allodiscrim		Prévoyance	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
hommes	10	16 %	16	22 %	1	14 %	211	23 %
femmes	52	84 %	57	78 %	7	86 %	703	77 %



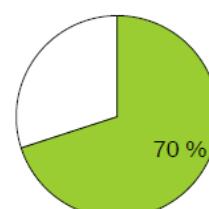
ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION

👉 Répartition des jours de formation selon l'effectif du genre

Part des hommes



Part des femmes



Formations collectives 2024 dédiées à la question de l'égalité :

- Atelier égalité FH (13 femmes / 5 hommes)
- sensibilisation égalité FH (21 hommes /58 femmes)

👉 Formations et accompagnements spécifiques

	Financement de projets spécifiques de formation	Inscription aux prépa concours	Accès aux colloques payants	Bénéfice de l'accompagnement professionnel
hommes	19 %	19 %	8 %	28 %
femmes	81 %	81 %	12 %	72 %



Autres indicateurs : dialogue social



Représentativité du personnel au sein
des instances (tit+supp)

	CST	F3SCT	CAP-CCP
Femmes	32 %	36 %	23 %
Hommes	68 %	64 %	77 %

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la collectivité

Carrières + Recrutements

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DRH	<p>Poursuivre la mise en place de l'écriture égalitaire en matière RH</p> <p>Poursuivre le déploiement de l'écriture égalitaire dans le cadre de la communication RH.</p> <p>Poursuivre la féminisation des références aux métiers, à l'emploi et au poste de travail dans les courriers envoyés aux agents</p> <p>Poursuivre, lorsque les contraintes des logiciels le permettent, cette féminisation dans les outils RH.</p> <p><i>Indicateur : actions réalisées</i></p>	2025

2025 :

L'attention à l'écriture égalitaire est constante, notamment sur le SPI ou dans les lettres info-DRH. Son intégration dans les notes de service et les documents cadres (guide, règlement...) se poursuit progressivement.

Sce recrute ment	Lutter contre le caractère genré des filières et métiers en matière de recrutements	Durée du plan
DIT	Si ces effets dépassent largement les capacités d'action de la collectivité et sont en premier lieu sociétales, la lutte contre les stéréotypes de genre développée sur le volet « politiques publiques » du plan d'actions constitue un travail de fond pouvant avoir un impact à long terme sur le caractère genré des métiers.	
Dircom	<p>Pour autant, la collectivité souhaite d'une part favoriser la mixité en matière de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de stagiaires et d'apprentis - en rendant plus systématique la sélection des candidatures du genre ultra-minoritaire d'une filière ou d'un métier, afin d'entendre la candidature en jury. - en expérimentant des campagnes de recrutement ciblées sur les métiers très genrés. <p>Par ailleurs, dans le cadre de l'action « marque employeur » du projet d'administration C22, la collectivité fera de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les filières ou métiers genrés un marqueur de notre collectivité : mise en avant dans notre communication externe et interne (parcours, campagnes de recrutement...), mentions dans les publications d'annonces et nos actions externes (salons...).</p> <p><i>Indicateur : évolution des effectifs par métier et par filière par genre</i></p>	

2025 :

Le magazine AMI a mis à l'honneur en décembre 2024 la mixité des métiers. Par ailleurs, le service parcours de l'agent/agente et accompagnement professionnel de la DRH a travaillé en 2025 sur ses outils de communication pour les salons de l'emploi ou des métiers, en étant attentifs à la question de la mixité.

Aucune action de recrutement ciblée n'a été menée en 2025.

Concernant la marque employeur : cette dimension sera pleinement intégrée dans la poursuite des ateliers initiés en mars 2025 avec différents groupes métiers, qui ont permis d'identifier plusieurs pistes de travail (valorisation de l'engagement du Département dans les annonces par exemple, et du respect concret de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle souligné par les participantes et participants aux ateliers). Le projet autour de la « marque employeur » est toujours en cours.

Scé PAAP	<p>Faire de la mobilité interne un vecteur de mixité dans les filières et métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> - former les Conseillers/conseillères en évolution professionnelle à la lutte contre les stéréotypes de genre afin de mieux aborder cette question dans leurs accompagnements individuels, que ce soit pour la mobilité choisie ou subie - Dans le cadre de la mise en place future des bilans de carrière par le service PAAP, montrer les opportunités pouvant exister dans les filières et métiers très genrées. <p><i>Indicateurs</i> : Évolution des effectifs par métier et par genre. Nombre de mobilités internes du genre minoritaire sur les métiers très genrées</p>	2025
----------	---	------

2025 :

Les formations à la lutte contre les stéréotypes de sexe n'ont pas été réalisées.

Le projet autour des bilans de carrière a été officiellement lancé en octobre 2025. Il est axé prioritairement sur deux populations : celle des agents et agentes des collèges, et celle des assistantes, assistants sociaux éducatifs en MdD, entre 40 et 55 ans.

Volet Interne	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes
---------------	--

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
	Pas d'actions en 2025	
Scé carrière	Poursuivre la lutte contre les plafonds de verre	2026

2025 :

Si aucune action n'était prévue en 2025, la collectivité a vu son index égalité professionnelle très fortement augmenter, passant de 73 points sur 100 à 99 points sur 100, quasi entièrement dû à des données beaucoup plus favorables sur le plan de l'égalité en matière d'avancement de grade, ce qui peut fluctuer d'une année à l'autre.

Volet Interne	Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la qualité de vie au travail et la santé des agentes et agents
---------------	---

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
DRH	<p>Poursuivre l'objectif de meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle</p> <p>Afin de continuer à promouvoir cette meilleure conciliation, plusieurs actions seront menées pendant la durée du plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - proposer des adaptations du protocole temps de travail : questionner les plages fixes mises en place par la collectivité ; expérimentation de nouvelles possibilités d'adaptation de la « semaine » de travail. - mettre en place la charte des temps de vie et des réunions prévue dans le projet d'administration C22 (proscription des réunions tardives, droit à la déconnexion...) <p><i>indicateurs</i> : évolution du nombre d'agentes et agents concernés par les dispositifs d'aménagement du temps de travail ; adoption de la charte des temps de vie et des réunions</p>	2025

2025 :

Les adaptations aux règles de temps de travail présentées au CST du 18 novembre 2025 prévoient en leur sein l'instauration de nouvelles plages fixes pour les agentes et agents, avec la possibilité de quitter le travail à partir de 16h, dans un objectif de renforcer la conciliation vie privée vie professionnelle. A ce stade, la collectivité n'a pas souhaité aller plus loin dans l'aménagement de la semaine de travail .

La charte des temps de vie et des réunions est en cours de finalisation.

Le nombre d'agents, agentes concernés par les dispositifs d'aménagement du temps de travail est passé de 136 à 178 entre 2023 et 2024.

QVT GCP	<p>Améliorer l'information sur les droits et l'accompagnement, notamment en matière de parentalité</p> <p>Éditer un guide de la parentalité dans la collectivité permettant de recenser l'ensemble des droits, dispositifs et aides existants ou mis en place. Un focus particulier sera fait sur des dispositifs récents ou méconnus, comme les autorisations d'absence pour les conjointes et conjoints de femmes enceintes pour certaines échographies.</p> <p>Une réflexion complémentaire sur la gestion de la carrière et des droits afférents notamment en matière de retraite, pour toutes les agentes et agents, sera conduite.</p> <p><i>Indicateurs</i> : Guide de la parentalité édité.</p>	2025 et années suivantes (communication)
------------	--	--

2025 :

Le guide « devenir parent, être proche aidant » a été édité en mai 2025.

PAAP GCP	<p>Garantir la non-discrimination liée à l'état de grossesse dans nos processus RH</p> <p>Il s'agit de vérifier, en regard du cadre réglementaire, l'absence de discrimination liée à l'état de grossesse dans différents processus : recrutement, campagnes d'évaluation annuelle et d'avancement, gestion des contrats successifs. Une attention particulière sera portée à la situation de grossesse des agentes contractuelles sur postes non permanents afin de proscrire toute situation de fin de contrat qui ne serait pas liée à un retour de l'agent remplacé ou à la valeur professionnelle.</p> <p><i>Indicateurs</i> : Nombre et motifs des fins de contrats des agentes contractuelles sur postes permanents en situation de grossesse</p>	2025
-------------	---	------

2025 :

Aucune fin de contrat d'agente contractuelle en situation de grossesse.

QVT	<p>Approfondir nos connaissances et notre analyse sur les caractéristiques genrées en matière de santé au travail, afin de mieux cibler les actions à mettre en œuvre</p> <p>Si l'état des lieux sur l'égalité professionnelle a permis de mettre en évidence des premiers constats sur les différences genrées en matière de santé au travail ou d'absentéisme, il est nécessaire d'approfondir notre connaissance sur le sujet afin d'adapter nos politiques de prévention, en lien notamment avec les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plans de prévention des risques psychosociaux - plans de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles - plan de lutte contre les addictions (prévu à l'agenda social de la collectivité en 2025-2026) - actions de prévention santé (relais de campagnes nationales, communication interne...) <p><i>Indicateurs</i> : Existence de mesures ciblées dans les différents plans et actions.</p>	Durée du plan
-----	--	---------------

2025 :

Aucune action spécifique n'a démarré en 2025. A noter que les thématiques ciblées pour 2025 sur la question des addictions sur l'alcool et les écrans n'ont, à ce stade, pas différencié les actions menées selon le genre.

Suite à l'organisation de la journée « santé et genre » organisée par le Département, plusieurs pistes sont à l'étude pour travailler ce sujet 2026, notamment sur les actions de prévention santé, ou sur des actions transversales genrées de prévention des risques professionnels.

QVT	<p>Expérimenter les absences liées à la santé gynécologique</p> <p>Alors que des collectivités s'engagent dans la mise en place de dispositifs en faveur des femmes concernées par des règles douloureuses, par l'endométriose ou par des douleurs liées à la ménopause, le Département souhaite s'inscrire dans cette tendance en mettant en place un dispositif expérimental propre, dont les conditions d'instauration et de mise en œuvre seront à définir en lien avec les représentants et les représentantes du personnel.</p> <p><i>Indicateur</i> : mise en place du dispositif</p>	2025
-----	---	------

2025 :

Le dispositif n'a pas été mis en place. Le juge administratif, saisi par les services préfectoraux, a retoqué tous les dispositifs mis en place par des collectivités de manière volontariste.

D'autres pistes devront dès lors être réfléchis, sans changement du droit.

Sce QVT DIRI MMO	<p>Développer la mixité d'usage des bâtiments professionnels</p> <p>Afin de favoriser la mixité d'usage des lieux de travail, il est indispensable de placer la question de l'égalité professionnelle au cœur des critères d'aménagement des espaces, de conception ou d'adaptation des bâtiments, mais aussi de choix des outils de travail. Cette préoccupation est concomitante de la volonté de la collectivité d'œuvrer pour la mixité des genres dans les métiers et les filières. Elle peut permettre également d'améliorer la conciliation de la vie privée et professionnelle sous certains aspects.</p> <p>Plusieurs actions sont envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - adapter et aménager les bâtiments du CD pour une mixité d'usage ; le Département expérimentera les toilettes mixtes dans les limites autorisées par le Code du travail ; capacité à accueillir hommes ou femmes dans les secteurs d'activité nécessitant des vestiaires - mettre en place un dispositif dédié à l'allaitement au siège et dans les MdD (projet identifié dans le projet d'administration C22). <p><i>Indicateurs : réalisations effectuées</i></p>	Durée du plan
---------------------------	---	---------------

2025 :

Le dispositif dédié à l'allaitement a été lancé.

La mixité des toilettes est déployée dans les zones ERP des bâtiments neufs ou incluse dans les programmes. C'est le cas pour la MdD de Loudéac. Une salle d'allaitement est présente sur le campus et une autre a été aménagée à la MdD de Guingamp et de Dinan. Elle est en cours d'installation sur la MdD de St Brieuc (site ville).

Prévenir et traiter les actes et agissements de violences sexistes et sexuelles

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Sce QVT	<p>Consolider le dispositif de signalement mis en place par la collectivité Le dispositif de signalement Allo'discrim a été mis en place en 2021 et consiste en une cellule d'écoute et de recueil des actes de violence, discrimination, harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, chargée également d'orienter les personnes la saisissant Le conseil départemental envisage, avant l'issue du contrat passé avec le dispositif Allodiscrim', d'étudier la possibilité d'adhérer au dispositif proposé par le Centre de Gestion des Côtes d'Armor, interlocuteur mieux identifié des collectivités territoriales et de leurs agentes et agents.</p> <p>Indicateur : bilan 2026 et 2027 du dispositif de signalement</p>	Durée du plan

2025 :

Le nouveau dispositif de signalement a été mis en place au 1^{er} octobre 2025, avec le Centre de Gestion des côtes d'Armor.

Sce formation	<p>Poursuivre les propositions de formations sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement Reconduire, d'ici 2027, une formation accessible à toutes et tous, intégrant notamment la procédure à suivre établie par la collectivité,</p> <p>Indicateur : nombre d'agentes et agents formés à l'issue du plan</p>	D'ici 2027
---------------	--	------------

2025 :

La DRH s'est déplacée sur tous les sites de la collectivité entre septembre et octobre 2025, pour présenter le nouveau dispositif de signalement, et sensibiliser les agentes et agents sur les violences internes.

1083 agentes et agentes y ont participé.

Sce communication interne	<p>Communiquer autour des violences et du harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> - poursuivre les communications internes régulières faites aux agentes et agents - proposer une nouvelle campagne d'affichage sur les violences et le harcèlement, sur la base de la campagne déployée en 2018, - proposer des actions spécifiques en interne lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (cf fiche référents égalité entre les femmes et les hommes) <p>Indicateur : actions réalisées</p>	Durée du plan
---------------------------	--	---------------

2025 :

- Lancement d'une campagne de communication interne de lutte contre les violences et le harcèlement, à travers une nouvelle campagne d'affichage invitant à agir contre les violences au travail et rappelant les dispositifs existants, des articles dédiés dans les supports de communication interne (lettre ALI de juin 2025 par exemple), 10 séances de sensibilisation en interne de septembre à octobre 2025 au siège et en territoires dont l'enregistrement est disponible sur l'intranet.

- Évolution de la structuration de la page « Signalement des violences au travail » en partenariat avec la DRH, en vue de faciliter sa lecture et la saisine de la cellule de signalement du CdG22.

- Invitation des agentes et agents à soutenir la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (invitation des élues et élus, et agentes et agents à porter du orange ce jour-là ; affichage de l'intranet et de la lettre ALI de novembre en orange ; organisation d'une journée de sensibilisation dédiée : conférence ouverte à tous et toutes de Stéphanie Le Gal Gorin, sociologue spécialisée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; et projection du film *L'amour et les forêts*, réalisé par Valérie Donzelli).

Sce QVT	<p>Sensibiliser aux violences intrafamiliales Il s'agira de proposer à tous les agents une sensibilisation à la question des violences intra-familiales</p> <p>Indicateur : nombre d'agentes et d'agents sensibilisés</p>	2026
---------	---	------

Développer la communication interne, la sensibilisation et la formation aux problématiques de l'égalité hommes-femmes

Sensibilisation/ Communication : Les actions collectives de formation/sensibilisation / Les actions ciblées sur les pratiques professionnelles et la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle au sein de celles-ci ont été moins développées et pourraient être encouragées à l'avenir. La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques managériales

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
	La communication interne	
Com interne (SH)	<p>Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes au plan de communication interne Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le plan de communication interne comme l'une des priorités de la collectivité, S'assurer de prendre en compte une communication sans stéréotype (orale, écrite, visuelle) dans tous les vecteurs de communication interne et participer à la sensibilisation et développement d'une action pédagogique en direction de tous les agents et toutes les agentes, des élues et élus. <i>Indicateur :</i> actions réalisées</p>	Durée du plan

2025 :

- Vigilance sur l'écriture égalitaire dans les différents supports de communication interne
- Sensibilisation des directions à l'écriture égalitaire lors de l'élaboration de leurs campagnes ou actions de communication
- Organisation et relai des événements axés sur l'EFH : organisation de l'opération « Paniers solidaires roses » pour lutter contre le cancer du sein ; journée départementale du 9 octobre dédiée aux thèmes de la santé et du genre.

Com interne	<p>Communiquer en continu et développer l'accès à l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer en continu sur les différents rapports existants (rapport égalité, bilan social...) et développer des actualités qui attirent... - Réfléchir à comment toucher les agentes et agents qui lisent peu ou pas le SPI, notamment les personnes travaillant en collèges, aux routes et les assistantes/assistants familiaux et mettre en place des temps de discussion dédiés avec ces profils métiers, - Suivre au semestre le nombre d'abonnement à la page égalité entre les femmes et les hommes de l'intranet SPI et le développer, <p><i>Indicateurs :</i> les productions + nombre de personnes abonnées à la page égalité entre les femmes et les hommes</p>	Durée du plan
-------------	--	---------------

2025 :

- Communication sur les données EFH de la collectivité (ex : communication sur l'index Égalité professionnelle 2024 du Département sur le SPI)
- Intégration des enjeux EFH dans les supports de communication papier permettant de toucher les agents et agentes lisant peu ou pas le SPI (5 lettres internes comprenant des articles sur le sujet en 2025)
- Refonte des pages EFH sur l'intranet en vue de faciliter l'accessibilité de l'information

Com interne (SG)	<p>Agir sur la journée d'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes et livret d'accueil</p> <p>Intégrer dans la journée dédiée et dans le livret d'accueil une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la connexion sur le SPI et l'abonnement aux pages dédiées,</p> <p><i>Indicateurs :</i> éléments intégrés</p>	Durée du plan
------------------	--	---------------

2025 :

Éléments intégrés dans la journée d'accueil : enjeu mentionné lors de la présentation générale du Département et ses orientations, ainsi que le réseau EFH ; distribution du plan EFH, du violentomètre et du référentiel C22 pour une écriture égalitaire aux nouveaux arrivants et arrivantes ; création d'un stand dédié aux enjeux transversaux de la collectivité, comprenant l'EFH.

Com interne (SG)	<p>Cibler des expositions et un accompagnement au service de la sensibilisation</p> <p>Le déploiement d'expositions dédiées autour de la situation des femmes et autour des violences faites au genre permet la sensibilisation nécessaire en continu.</p> <p>Assurer le déploiement de deux expositions à l'hôtel du Département chaque année et assurer leur déploiement en MdD selon le programme d'expositions des MdD,</p> <p>Créer les conditions d'expositions en proximité au plus près des métiers dits plus les plus éloignés et d'un accompagnement du thème choisi pour prendre en compte la parole (agentes/agents des routes, collèges, assistantes/assistants familiaux),</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre et référence des expositions réalisées annuellement</p>	Durée du plan
------------------	--	---------------

2025 :

- Déploiement d'une exposition dédiée le 25.11.2025 réalisée par la classe de 3ème egpa du collège Léonard de Vinci.

Com interne	<p>Solliciter des témoignages</p> <p>Solliciter et développer les témoignages dans les différents supports de communication</p> <p><i>Indicateur</i> : les témoignages réalisés</p>	Durée du plan
-------------	--	---------------

2025 :

- relai en interne de deux podcasts sur la parité en politique, permettant de recueillir le témoignages d'élues et élus pour encourager l'engagement des femmes en politique, à l'approche des prochaines échéances électorales.

Scé formation	<p>Ré-inscrire l'objectif d'égalité femmes hommes dans le plan de formation 2025-2027 de la collectivité et renforcer sa déclinaison</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer une culture commune sur l'égalité égalité entre les femmes et les hommes en proposant des actions de sensibilisation sous des formes diverses permettant l'ouverture d'espaces de paroles et de débats - développer des actions plus ciblées en proximité, des équipes des routes, des collèges, des assistants et assistantes familiales sur l'égalité des droits, selon les temps institués de regroupement - accompagner les directions métiers sur leurs projets de formation autour des pratiques professionnelles et de l'égalité FH, ou de l'égalité FH dans la mise en œuvre des politiques publiques - intégrer les problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents parcours formation mis en œuvre au sein de la collectivité, et notamment dans le cadre de l'action du projet d'administration C22 autour du cadre managérial sécurisant et épanouissant - poursuivre de manière ciblée et en fonction des besoins des services les actions de formation sur la communication sans stéréotypes de genre et l'écriture égalitaire <p><i>Indicateur</i> : actions mises en œuvre</p>	Durée du plan
---------------	---	---------------

2025 :

L'égalité femmes-homme a été définie comme un des axes prioritaires du plan de formation 2025-2027. Les travaux d'élaboration du plan sont en cours et devraient être présentés au 1^{er} trimestre 2026.

Communication interne et mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>Améliorer la connaissance du plan égalité entre les femmes et les hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre un café de la mission égalité entre les femmes et les hommes , ouvert aux agentes/agents volontaires, pour présenter le plan égalité entre les femmes et les hommes (contenu, enjeux, engagements de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes) et sa mise en œuvre 1 fois/an, - Informer le comité social territorial (CST) une fois par an du bilan de la mise en œuvre du plan sur son volet interne <p><i>Indicateurs</i> : temps dédié, nombre de participantes/participants,</p>	Durée du plan
---	--	---------------

2025 :

- Présentation du bilan en Comité Social Territorial le 28.11.2025

Mission égalité entre les femmes et les hommes	Sensibiliser les élues et élus à l'égalité entre les femmes et les hommes Développer une sensibilisation reprenant notamment l'histoire des droits humains et des luttes féminines pour les 54 élues et élus de la collectivité. <i>Indicateurs</i> : temps formalisé et nombre de participants femmes/hommes	2025
--	--	------

2025 :

Construction en 2025 d'une conférence de culture générale dédiée à l'histoire du féminisme qui sera effective le 26 mars 2026.

Directions métiers	Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles Développer des actions ponctuelles et/ou de l'auto-formation, autour de l'éducation non genrée (communication, sensibilisation..) pour les équipes des SEF, SASP, PMI, assistantes/assistants maternels, assistantes/assistants familiaux, référentes/référents éducatifs) intervenants auprès des enfants, Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les interventions et échanges auprès des écoles, lieu de formation des jeunes... <i>Indicateurs</i> : actions réalisées	Durée du plan
--------------------	--	---------------

2025

MdD St Brieuc Lamballe Non renseigné

MdD Dinan - Interventions des 2 référents égalité entre les femmes et les hommes en codir de la MDD en septembre 2025 + élaboration d'une proposition d'ateliers de sensibilisations ludiques + propositions d'actions auprès des agentes et agents des collèges, du SEF et des routes pour 2025.
- Octobre 2025 : Café égalité entre les femmes et les hommes avec l'ensemble des agentes et agents des collèges (journée MdD - Soutien des 2 référente/référent égalité entre les femmes et les hommes : Tiphaine et Sébastien + Valérie)

MdD Guigamp Paimpol Rostrenen Affichage permanent dans les espaces d'attente pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles (affiches du site arretonslesviolences.gouv.fr)

MdD Lannion Sensibilisation des agentes et agents des collèges le 20 octobre

MdD Loudéac Non renseigné

DEF Non renseigné

DMNAFE 3 personnes ont suivi la formation sur la communication sans stéréotype de sexe ; 2 personnes formées au jeu Chrono-date
Temps spécifique à la DMNAFE autour du 25 novembre (projection documentaire et/ou jeu Chrono-date)

Conforter l'action du réseau de référentes et référents égalité femmes hommes

Suivi du diagnostic

26 référentes et référents représentent l'ensemble des directions, 8 rencontres en 2024

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Groupe réf égalité entre les femmes et les hommes	<p>Deux temps forts annuels et des infos en continu S'appuyer sur la journée internationale des droits des femmes le 8 mars et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre pour poursuivre la sensibilisation Planifier et organiser, avec le réseau, les actions d'informations auprès des agentes et agents, <i>Indicateurs</i> : temps forts organisés, infos transmises en continu</p>	Durée du plan

2025 :

En mars 2025, au sein des directions, les référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes se sont mobilisés pour sensibiliser en proximité :

- A la DIRCOM et de la DIT com interne pour la réalisation de toutes les productions (site internet, SPI, articles... au service de la promotion des droits et des actions des directions),
- Aux Archives départementales, du 3 au 10 mars, des cartes en salle de pause disponibles afin de faire découvrir certaines biographies entre collègues, avec le jeu "Qui est-elle" ? jeu de carte avec 80 portraits de femme qui ont marqué l'histoire,
- A la direction des Ressources humaines, le jeudi 6 mars avec le café RH encadrement - 24 cadres ont participé, le DRH a présenté le volet égalité professionnelle du plan égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028,
- A la Maison du Département de Lannion, du lundi 10 au vendredi 14 mars, la MdD déploie la frise des droits des femmes au sein de la MdD à chaque étage et dans les antennes des routes,
- A la Maison du Département de Guingamp, une diffusion d'infos par mail à l'ensemble des collègues et des affiches dans les trois accueils,
- A la Direction de l'immobilier, fin mars, lors d'un temps d'échange « les cafés débats », 17 collègues ont participé à un jeu sur l'évolution des droits des femmes et ont pu discuter ensemble de l'égalité entre les femmes et les hommes, jeu de cartes auto-produit au sein de la direction !
- A la MdD de Loudéac, la création d'un mur "8 mars : journée des droits des femmes" en face la salle d'attente, à la fois pour les équipes et les usagères et usagers et sur un autre mur, affichage de toutes les animations sur le département. Un jeu de cartes du CIDFF animée par les référentes égalité entre les femmes et les hommes en café encadrement auprès de l'ensemble des cheffes et chefs de services, l'action 1 jour/1 mail : du 10 au 14 mars les agents reçoivent un mail thématique ; Au programme : charge mentale, si on parlait ciné ?, égalité entre les femmes et les hommes dans les albums jeunesse, les podcasts à écouter sans modération... Et une lettre interne MdD - numéro spécial - auprès de toutes les agentes et agents de la MdD que vous pouvez découvrir et télécharger ci-dessous.

En novembre 2025, au-delà des actions de proximité proposées par les directions,

- Une journée de sensibilisation le 27 novembre 2025 aux violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel et familial avec l'intervention de Stéphanie LE GAL GORIN, sociologue spécialisée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en présentiel et visio le matin et conjointement avec la Préfecture un ciné-débat avec la diffusion du film de Valérie DONZELLI « L'amour et les forêts » au club 6 à St Brieuc l'après-midi avec à l'issue de la projection, un échange avec la Maison de Protection des Familles, le service dédiée à l'accueil des victimes de violence de l'association ADALEA, et la Déléguée Départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes hommes.

98 agentes et agents participants le matin, 60 l'après-midi.

DG	La représentation et mobilisation des directions - Rôle et missions des référentes/référents égalité entre les femmes et les hommes S'assurer d'une représentation d'un ou d'une personne titulaire et d'une suppléante par direction, Garantir a minima la participation aux réunions planifiées du réseau et à la mobilisation dans la construction et réalisation d'actions, en lien avec le domaine de compétence des référentes/référents, Élaborer une lettre de mission pour les référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes, co-signée par les directeurs et directrices, intégrant la mission attendue, la représentation (unité, service, direction/ volet interne et/ou politiques publiques) voulue la direction, le temps dédié, <i>Indicateurs</i> : la lettre de mission réalisée pour chaque référente/référent, suivi du nombre total de référentes/référents	2025
----	--	------

2025 :

Voir Focus en synthèse 2025 intégrant la lettre de mission des référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes et la lettre de cadrage du réseau.

Au 1^{er} décembre 2025, le réseau égalité entre les femmes et les hommes se compose de : 33 personnes, 23 femmes et 10 hommes.

Groupe réf égalité entre les femmes et les hommes	La prise de parole des femmes et des hommes en réunion La prise de parole en réunion n'est pas toujours simple, notamment en cas de minorités de genre. S'assurer de l'intégration dans les documents d'usage de la collectivité de la vigilance à l'expression de toutes et tous en réunion. <i>Indicateur</i> : les références intégrées dans les documents réalisés	2025
---	---	------

2025 :

En cours pour une prise en compte 2026

Groupe réf. égalité entre les femmes et les hommes	Faire circuler et vivre l'égalité entre les femmes et les hommes Créer un espace de dépôts des idées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque direction au plus près des agentes et agents, avec organisation de la remontée des données dans le groupe de référentes et référents, Discuter au sein du réseau les besoins identifiés et les mettre en relation avec les projets existants ou perspectives à envisager pour favoriser l'égalité. <i>Indicateurs</i> : besoins repérés et réalisation	Durée du plan
--	---	---------------

2025 :

Le réseau égalité entre les femmes et les hommes se réunit 3 demi-journées dans l'année et une journée pleine en présentiel. Les rencontres ont eu lieu les 24 janvier, 3 avril, 3 juin matins et 18 septembre journée : mise en commun des actualités par direction, discussion sur les perspectives et co-construction d'actions.

A souligner pour l'année :

- la réalisation du jeu de cartes de la fresque temporelle sur l'évolution des droits des femmes par la référente et le référent égalité entre les femmes et les hommes de la DIRIMMO
 - le jeu de cartes permet une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.
 - 14 exemplaires du jeu sont utilisables sous l'impulsion des référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes
- la construction de la journée départementale Santé et genre entre la référente égalité entre les femmes et les hommes DEF PMI, la référente égalité entre les femmes et les hommes MdD Dinan et la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes,
- la contribution des membres du réseau égalité entre les femmes et les hommes le 4 juin 2025 à la campagne de sensibilisation sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail portée par la DRH à l'occasion du nouveau dispositif de signalement de la collectivité en lien avec le Centre de gestion des Côtes d'Armor
 - confirmation de l'importance des sensibilisations au plus près des agentes et agents,
 - quiz test Etes-vous sexistes ? et vidéos ont été intégrés sur le SPI – égalité entre les femmes et les hommes – Violences et discriminations – Court métrage Une femme, comme moi Anna, Qui sont les harceleurs au travail ?, les podcasts de Radio CORLAB...
- la mise à jour du site intranet SPI page Égalité femmes hommes,
- la rencontre avec les bénévoles de la bibliothèque ressources de la Maison des femmes et la présentation de l'offre de service par des bénévoles engagées.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	<i>Suivi indicateurs conforter l'action de référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes</i>	annuel
--	---	--------

<i>indicateurs</i>	2025	2026	2027	2028
<i>Nombre de référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes</i>	33 personnes (dont 23 F/ 10 H)			
<i>Nombre de directions sans référentes/référents</i>	0			
<i>Réalisation d'une lettre de mission des réf. égalité entre les femmes et les hommes</i>	Oui			
<i>Réalisation de temps forts en mars</i>	Réalisation en proximité des directions			
<i>Réalisation de temps forts en novembre</i>	Oui			
<i>Intégration dans les docs de référence de la prise de parole des F et H en réunion</i>	En attente			
<i>Besoins repérés et réalisation (oui/non)</i>	Oui			

Volet politiques publiques et territoriales

Politique et pilotage général

Volet politiques publiques et territoriales	Pilotage, animation et gouvernance de la politique Égalité F/H
---	---

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>Le pilotage égalité entre les femmes et les hommes : animation plan d'actions et rapport annuel</p> <p>L'égalité entre les femmes et les hommes est une exigence politique, juridique, de cohésion sociale qui requiert un pilotage.</p> <p>Participer et suivre le renforcement de la politique égalité entre les femmes et les hommes au sein des différentes politiques publiques de la collectivité, via les directions pilotes et les Dgas,</p> <p>Organiser collecte des données en vue d'élaborer le rapport annuel, le suivi de l'évolution et animer les deux comités de pilotage annuels égalité entre les femmes et les hommes en co-pilotage avec le DRH,</p> <p><i>Indicateur : le rapport annuel présenté lors du débat d'orientation budgétaire</i></p>	Durée du plan

2025 :

Le comité de pilotage égalité entre les femmes et les hommes se réunit deux fois dans l'année. Le COPIL s'est réuni le 20 juin 2025 et celui du 6 novembre a été reporté au 8 janvier 2026. Le COPIL détermine les priorités pour l'année et permet une co-construction transpartisane des actions. La méthodologie d'élaboration du rapport annuel égalité entre les femmes et les hommes a été coconstruite techniquement puis validée en comité de pilotage.

Désormais, chaque année, en fonction de la date du DOB :

- chaque directeur/directrice pilote de la politique publique élabore la partie relative à sa politique publique,
- transmission à la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes pour intégration en l'état dans le rapport annuel,
- compilation des données transversales chiffrées et synthèse annuelle effectuée par la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes en vue de mettre en œuvre un suivi de l'évolution de la politique égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

L'espace GECO égalité entre les femmes et les hommes a été mis à jour par la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes pour une organisation des espaces documentaires partagées.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)</p> <p>Le CD 22 assure une participation politique et technique à l'instance régionale réunissant deux fois par an l'ensemble des institutions publiques et associatives agissant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Poursuivre la participation active et faire circuler l'information auprès des directions,</p> <p><i>Indicateur : les comptes-rendus de l'instance</i></p>	Durée du plan
--	---	---------------

2025 :

Le CpeG s'est réuni à Rennes le jeudi 3 juillet 2025, avec un temps dédié à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques environnementales et l'après-midi des échanges entre représentantes et représentants élus, techniciennes et techniciens « Egalité fh » des collectivités bretonnes autour d'un « Carrefour des collectivités » pour prendre le temps de partager les expériences, d'échanger entre partenaires issus d'un même territoire, d'aborder des thématiques particulières, de présenter des actions, des dispositifs, d'exprimer des besoins des difficultés, des besoins.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>Le partenariat avec les Conseils départementaux bretons et la Région Bretagne</p> <p>Le travail en réseau est essentiel. La mise en lien pour des échanges sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques est source d'évolution positive de l'action, notamment à travers l'expérience partagée par la mission Égalité de la Région Bretagne.</p> <p><i>Indicateur : 1 échange par an minimum avec les CD et la mission égalité de la Région,</i></p>	2026
--	--	------

Autres actions réalisées au cours de 2025 :

- 16/09/2025 : la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes participe, en représentation du Conseil départemental, au comité de pilotage du Van « En voiture Nina et Simon.e.s » porté par le CIDFF 22 : articulation des agentes et agents de la MDD de Guingamp Paimpol Rostrenen et l'animatrice du Van pour répondre aux besoins des habitantes et habitants des communes où le Van se déplace sur le territoire de GPA.

Volet politiques publiques et territoriales	Engagement, représentation et participation à la vie politique
---	---

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Mission égalité entre les femmes et les hommes	Le partenariat avec l'Association des maires des Côtes d'Armor (AMF 22) Le partenariat avec l'Association des maires des Côtes d'Armor est essentiel en vue de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'importance de la place des femmes dans la gouvernance publique. Une rencontre annuelle traitant d'un thème en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est à poursuivre. <ul style="list-style-type: none">- développer la formation des élues et élus départementaux et locaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment la communication sans stéréotype et l'écriture égalitaire, en lien avec l'ARIC- organiser le temps fort annuel en co-construction avec l'AMF à l'attention des maires des communes et des équipes municipales,- participer au suivi de la situation des femmes en politique sur le territoire <i>Indicateurs :</i> Nombre de rencontres annuelles avec l'AMF, Nombre de participantes et participants, taux de représentation des femmes à la gouvernance politique	Durée du plan

2025 :

Le 7 mars 2025, veille de la journée internationale des droits des femmes, une trentaine d'élues et d'élus du Département, de l'Association des maires et présidents d'EPCI des Côtes d'Armor se sont retrouvés pour une matinée d'échanges et de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et la parité dans la vie politique locale. Madame Christine Orain-Grovalet – Vice-Présidente du Département déléguée à l'insertion, à l'action sociale, à l'économie sociale et solidaire et à l'égalité femmes-hommes et Monsieur Pierre Salliou – Maire de Pabu et représentant de l'AMF22 ont animé la rencontre.

Débat et témoignages d'expériences autour des engagements (projets, leviers d'actions, initiatives, difficultés rencontrées) en faveur de l'égalité femmes hommes :

- l'intérêt de la charte européenne pour l'égalité femmes hommes dans la vie locale et l'importance de travailler ensemble pour développer la signature dans les communes costarmoricaines,
- la prise en compte des femmes en politique reste trop faible dans la grande majorité des collectivités locales du territoire sans lois contraignantes, tant pour la parité dans les assemblées et les bureaux, que pour les exécutifs et les répartitions de délégations,
- l'importance d'associer les femmes et de lutter contre tous les freins avec l'exemple de Guingamp Paimpol Agglomération pour la garde d'enfants des élues et élus à partager
- mieux partager les projets et expériences menées dans les collectivités locales du territoire, Mairies de Bourbriac, Trégueux, Loc-Envel, Paimpol, La Méaugon, Plédran, Saint-Brieuc Armor Agglomération, l'expérience au sein du réseau Bruded
- la responsabilité pénale et civile des maires, quelque soit la taille de la commune, est engagée en cas de violences sexistes et sexuelles constatées ; la formation des élues/élus communaux, en lien avec l'ARIC, à développer par l'AMF22 sur la base de l'expérience de Saint-Brieuc Armor Agglomération

Le 7 avril 2025, la loi a évolué, intégrant le scrutin de liste paritaire aux élections municipales pour les communes de moins de 1000 habitantes et habitants ;

Mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>L'animation territoriale des collectivités avec la Préfecture</p> <p>Le territoire costarmoricain est riche d'un partenariat institutionnel et associatif en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'animation du réseau départemental réunissant la Préfecture, via la déléguée départementale aux droits des femmes, les représentantes et représentants des EPCi a pour enjeu le partage et la construction de politiques publiques en faveur de l'égalité des droits pour les politiques publiques et de l'égalité professionnelle.</p> <p>Co-piloter et co-animer avec la Préfecture au moins deux rencontres annuelles, Partager autour des actions partenariales et territoriales en continu.</p> <p>Indicateur : suivi des rencontres</p>	annuel
--	---	--------

2025 :

Les référentes et référents égalité des 8 EPCi costarmoricains, des villes de Saint-Brieuc et de Lannion se réunissent à l'initiative de la Déléguée départementale aux droits des femmes et du Conseil départemental. Les objectifs de la rencontre sont l'échange de pratiques, le partage des expériences, la mutualisation des actions à l'échelle du territoire, la constitution d'un réseau costarmoricain.

Les EPCi du territoire, de plus de 20 000 habitants, sont concernés par l'obligation réglementaire de disposer d'un plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes. Seule la Communauté de communes du Kreiz Breiz n'est pas réglementairement concernée.

Situation au cours de 2025 :

- rencontre le 10 janvier 2025 avec quelques membres autour de l'élaboration d'une boussole égalité entre les femmes et les hommes sur l'égalité professionnelle – à poursuivre,
- report de la réunion du 6 juin 2025 non reprogrammée en raison d'un nombre restreint de participation et sans date commune après l'été.

Une attention du Conseil départemental sera portée en 2026 au maintien de ce réseau et de temps de rencontre et d'échanges entre collectivités et Préfecture sur le volet politiques publiques notamment.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>Le réseau des femmes élues des Côtes d'Armor</p> <p>Ce réseau permet la rencontre et le partage d'informations entre femmes élues en Côtes d'Armor.</p> <p>Soutenir l'organisation de la journée annuelle par la mise à disposition d'un salle de rencontre du Département et d'un soutien agent pour la partie logistique,</p> <p>Indicateur : date de la rencontre annuelle</p>	annuel
--	---	--------

2025 :

Le réseau des femmes élues des Côtes d'Armor s'est réuni au Conseil départemental le **26 avril 2025**.

Une quarantaine de femmes élues sur le territoire ont participé. La Vice-Présidente à l'égalité femmes hommes au Département a présenté la situation sur le territoire, notamment le nombre de femmes élues en Côtes d'Armor.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	<i>Suivi indicateurs politique publique engagement, représentation et participation à la vie politique</i>	annuel
--	---	--------

<i>indicateurs</i>	2025	2026	2027	2028
<i>Nombre de rencontres annuelles avec l'AMF22</i>	1			
<i>Thèmes de rencontre AMF 22/CD et nbr de participantes et participants</i>	- égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques - La parité			
	35 (30 f / 5 h)			
<i>Date rencontre annuelle réseau femmes élues du 22</i>	25 avril 2025 (une quarantaine de femmes)			
<i>Taux* de représentation des femmes à la gouvernance politique</i>	Voir ci-dessous			

* Taux de représentation des femmes à la gouvernance politique au 1er janvier 2025 transmis par l'AMF22 :

	FEMMES	HOMMES	Total
Communes (au 10/02/2025, 344 communes dans le 22)	76 Maires (22,09 %)	268 Maires (77,91 %)	344
	45,8 %* de Conseillères municipales	54,2 %* de Conseillers municipaux	
EPCI	1 Présidente (12,5 %)	7 Présidents (87,5 %)	8
Conseil départemental (*loi sur la parité de 2013)		1 Président	1
	27 Conseillères départementales	27 Conseillers départementaux	54

Mission égalité entre les femmes et les hommes et DIREU	L'observation des instances politiques et du temps de parole en fonction des sexes	2026
Mission égalité entre les femmes et les hommes et DIREU	La parité dans les organismes satellites du CD	2026

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

> Promouvoir l'esprit critique et défendre l'égalité entre les sexes

Pilotes	Objectifs	Priorité Mandat
DIRCOM	<p>S'engager à une communication sans stéréotype sur l'ensemble du rédactionnel et sur l'évènementiel et les campagnes de promotion</p> <p>Une prise en compte et promotion de l'égalité</p> <ul style="list-style-type: none"> - vers une égalité des représentations des hommes et des femmes dans le choix des sujets, - vers une meilleure représentation visuelle des femmes (photos, illustrations), - vers une écriture plus égalitaire, notamment pour le site internet au fil des mises à jour <p><i>Indicateurs</i> : comptage ponctuel et ciblé des photos, textes, interviews, reportage, réseaux sociaux, communiqués de presse</p>	<p>Calendrier</p> <p>Durée du plan</p>

2025 :

Poursuite du travail de vigilance sur la représentativité dans les supports d'information et de communication édités par la direction de la communication. Travail en cours pour élaboration d'une campagne de sensibilisation grand public via une campagne multicanal (diffusion 2026).

Mission égalité entre les femmes et les hommes/ Dircom	<p>Journée internationale des droits des femmes le 8 mars et Journée internationale de la violence faite aux femmes le 25 novembre</p> <p>Création et/ou accompagnement d'évènements internes et départementaux</p> <p><i>Indicateur</i> : l'événementiel prévu</p>	Durée du plan
--	--	---------------

2025 :

Accompagnement et promotion des événements notamment sur les réseaux sociaux du Département,

Réalisation d'une vidéo sur la journée de sensibilisation autour du 8 mars avec les collégiennes et collégiens et la cité des métiers,

Mise à jour du site internet pour l'égalité entre les femmes et les hommes [L'égalité femmes-hommes : un engagement fort, au cœur de l'action publique départementale | Côtes d'Armor le Département](#)

DIRCOM	Les rencontres de l'égalité voir en politique éducative (collèges)	
DIRCOM	Le Mag' , l'info des années collège en Côtes-d'Armor voir en politique éducative (collèges)	

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
DG et DIT	<p>Le projet d'administration C22</p> <p>« Un projet d'administration c'est avant tout l'idée de se fixer un cap, des objectifs partagés, de mettre en commun nos énergies pour construire une collectivité à notre image, porteuse de valeurs et de sens, au service d'un projet porté par nos élus pour le territoire » comme le rappelle son préambule.</p> <p>S'assurer de facto de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des 22 actions du projet d'administration.</p> <p>Agir sur la ligne managériale pour diffuser et intégrer une culture commune de l'égalité notamment par le biais des comités de direction et des temps animés par et pour l'encadrement.</p> <p><i>Indicateur</i> : actions C22, nombre de réunions de l'encadrement dédiées ou incluant un volet égalité entre les femmes et les hommes</p>	Durée du plan

2025 :

- Points réguliers en instances managériales (2 CODG et 1 CODIR dédié au point d'étape sur le plan pluriannuel)
- Intégration de l'EFH dans les actions du C22 : écriture égalitaire dans les livrables et la communication autour du C22 (ex : charte des bonnes pratiques du courriel, support du comité de suivi, etc.) ; intégration de l'enjeu de parité dans la constitution de l'instance de suivi (attention : la parité était ciblée sur le collège des agentes et agents volontaires, et n'a pas été atteinte, faute de candidats hommes) ; prise en compte de l'EFH dans les différentes actions du C22 (exemple en cours : charte des temps de vie et de réunion ; cadre managérial sécurisant et épanouissant ; démarche « marque employeur »)

DIT/MdD	Les contrats de territoire 2022-2027	Durée du plan
	<p>Dans le cadre de la politique de soutien aux territoires, le Département signe un contrat avec les communes pour le versement de subventions d'investissement. Depuis 2022, <i>pour les Communes dont la population est supérieure à 2 000 habitants</i> (DGF 2021), le projet présenté au CD doit s'inscrire dans au moins 2 des 5 enjeux définis par le CD dont l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Faire l'état des lieux par MdD des communes ayant intégré l'enjeu et des projets concernés,</p> <p>Préparer l'intégration de la thématique égalité femmes-hommes pour la prochaine génération de contrats et intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes au rendez-vous de territoire selon le besoin défini par la Maison du Département.</p> <p><i>Indicateur</i> : état des lieux réalisé et suivi</p>	

2025 :

- 37 communes (> 2000 hbts) ont déposé 47 dossiers pour lesquels 10 identifiaient l'enjeu Égalité entre les femmes et les hommes
- Intégration de l'enjeu EFH dans les Rendez-vous de territoires à Lannion, Saint-Brieuc Lamballe et Guingamp Paimpol Rostrenen, à travers notamment un atelier animé par la chargée de mission Égalité Femmes/Hommes et Vie démocratique.

DIT/ Mission égalité entre les femmes et les hommes	La mesure des inégalités	Durée du plan
	<p>La production et la diffusion de données est essentielle pour affiner la connaissance, comprendre la situation différenciée des femmes et des hommes et mesurer l'action publique</p> <p>Clarifier qui collecte et construit le suivi en interne de données, en lien avec la mission égalité entre les femmes et les hommes,</p> <p>Soutenir la transmission des données auprès de spécialistes du territoire, comme l'INSEE Bretagne, dans le respect de la RGPD, en vue de favoriser l'observation du territoire.</p> <p><i>Indicateur</i> : le recueil de données genrées</p>	

2025 :

Non réalisée, à programmer en 2026.

DIT/ Mission EFH	L'évaluation sensible au genre <i>Indicateur</i> : la sensibilisation réalisée et le compte-rendu de l'échange partenarial	2026
DIT	Le plan de continuité d'activités (PCA) <i>Indicateur</i> : le PCA revisité	2026

- Évaluation sensible au genre : action prévue en 2026
- PCA : action prévue en 2026.

Nouveauté :

DIT et Document ation	Favoriser la visibilité de la thématique Égalité femmes/hommes à travers des actions de l'unité Documentation. Il s'agit de sensibiliser les agentes et agents de la collectivité sur la thématique et l'ensemble des sujets connexes à travers la mise à disposition d'ouvrages et d'en faire la promotion. L'organisation d'événements pourrait également être envisagé avec l'appui des partenaires extérieurs et des services départementaux. <i>Indicateurs</i> : Nombre d'ouvrages mis à disposition sur la thématique de l'Égalité femmes/hommes, nombre d'événements organisés sur le thème de l'Égalité femmes/hommes.	2025
-----------------------------	---	------

2025 :

- Relai de 95 articles sur la thématique dans la revue de presse bi-hebdomadaires (actualités nationales et locales, données et statistiques, actions portées par l'État et les collectivités locales, articles dédiés à l'encadrement, etc .)
- Achats et mise en valeur d'ouvrages en lien avec la thématique EFH (dernier en date : *Le coût de la virilité*, Lucile Peytavin et Fabrice Haes).

Administration de la commande publique, des contrats et de la réglementation

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction Finances et Juridique Service commande publique	<p>Mettre en œuvre les dispositions du SPASER relatives à la lutte contre les discriminations et en faveur de la promotion de l'Égalité.</p> <p>L'un des objectifs du Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER) du Département des Côtes d'Armor est d'utiliser la commande publique comme un levier de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'Égalité.</p> <p>A travers les objectifs repris dans la fiche 2 « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'Égalité », il s'agit notamment de permettre à un public plus varié d'accéder à l'emploi en élargissant les postes de travail ouverts à la démarche d'insertion afin de diversifier les profils des bénéficiaires (personnel féminin et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans) et de développer les considérations liées à la mixité, l'Égalité entre les femmes et les hommes en mettant en exergue, dans les documents de la consultation, les interdictions de soumissionner liées aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité, et exiger une déclaration sur l'honneur attestant de la non-condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; en introduisant des spécifications dans les cahiers des charges liées à des prestations non genrées dès que cela a du sens (cour d'école, jouets...) ; en développant un dispositif d'évaluation lié à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment dans les marchés dont la durée est supérieure à 3 ans en proposant un questionnaire aux soumissionnaires ; en utilisant dans les marchés des questionnaires et des plans de progrès pour faire prendre conscience aux fournisseurs de l'importance de cette thématique pour le Département et participer à l'évolution de leurs pratiques, en utilisant la clause d'insertion pour encourager le recours à des femmes sur des postes où elles sont sous-représentées.</p> <p><i>Indicateurs :</i> Nbre de considérations sociales liées à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes intégrées aux consultations lancées dans l'année / Nbre de questionnaires envoyés liés à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes / Nbre de plans de progrès demandés liés à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes.</p>	2023-2028

2025 :

Lors du comité de pilotage sur le suivi de la politique achats responsables et du SPASER du 6 novembre 2025, un bilan a été réalisé sur les indicateurs et des propositions de mesures correctives ont été formulées.

Les résultat des indicateurs retenus pour la fiche n°2 intitulée « *lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité* » issue de l'engagement n°1 « *agir pour une commande publique sociale inclusive et responsable* » au titre de l'année 2024 sont repris dans le tableau suivant :

Engagement n°1 (suite)

Propositions de mesures correctives

ENGAGEMENT	FICHE	N°	INDICATEUR	PROPOSITION
1 ENGAGEMENT N°1 AGIR POUR UNE COMMANDE PUBLIQUE SOCIALE, INCLUSIVE ET RESPONSABLE 	N°2 – Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité	2A	Nombre de considérations sociales liées à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes intégrées aux consultations lancées dans l'année	Nombre de consultations notifiées intégrant une considération liée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes/hommes
		2B	Nombre de questionnaires envoyés liés à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes	Nombre de questionnaires relatifs à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes joins au DCE
		2C	Nombre de plans de progrès demandés liés à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes	Suppression de l'indicateur

Pistes d'amélioration :
➤ S'assurer que les questionnaires soient suivis d'analyses ou de retours.

Direction Finances et Juridique Tous les services.	<p><u>Initier des réflexions au sein de la Direction Juridique et Finances sur le thème de l'Égalité femmes/hommes.</u></p> <p>Au sein de la Direction Juridique et finances il s'agit d'initier des réflexions sur le thème de l'Égalité femmes/hommes à travers des échanges entre le directeur, les cheffes de services et les agentes et agents pour agir et participer à lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Afin de faciliter ces réflexions, une 2ème personne pourrait devenir référente Égalité femmes/ hommes en complément du directeur et ainsi participer au groupe de réflexion interne.</p> <p><i>Indicateurs</i> : Nbre de réunions sur la thématique de l'Égalité femmes/hommes, nombre de réunions du groupe Égalité femmes/hommes en présence du ou des référents DFJ.</p>	2025
--	---	------

2025 :

Faute de temps, cette action n'a pu être mise en œuvre.

Direction Finances et Juridique Soc Juridique et Document ation	<p><u>Suivre les demandes des agentes et agents au titre de la protection fonctionnelle</u></p> <p>L'autorité territoriale doit protéger l'agent qui, à raison de ses fonctions : ■ est victime d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée, ■ est poursuivi par un tiers pour faute de service ou fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il s'agit de suivre les demandes de protection fonctionnelle accordés aux agentes et aux agents afin de savoir si certaines d'entre elles relèvent de la discrimination en raison du sexe.</p> <p><i>Indicateurs</i> : Nbre d'agentes et d'agents ayant bénéficié de la protection fonctionnelle chaque année et suivre l'évolution, Identifier quelle est la proportion des protections fonctionnelles accordées relevant de discrimination, notamment de celles faites aux femmes.</p>	2025
---	---	------

2025 :

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été effectuée en 2025 du fait de discriminations liées au sexe.

En revanche, des injures d'usagers ont été déclarées dans le cadre de la procédure de consignation et de traitement des agressions : injures à caractère sexuel à l'encontre d'une agente et injures à caractère homophobe à destination d'un agent (deux fois).

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
DSN (ST)	Initier les filles aux métiers du numérique (Girl's Coding) (voir en politique éducative)	annuel

2025 :

Non réalisé en 2025, en cours d'échange pour 2026.

DSN (CD)	<p>Le jeu Armor Quest Le Temps et le développement de l'égalité Femmes Hommes Créé en 2024, il permet de sensibiliser à l'égalité et découvrir les femmes qui ont contribué aux nouvelles technologies en vue de favoriser la recherche d'une plus grande mixité et orientation des femmes vers les métiers techniques.</p> <p>Intégrer le jeu dans le parcours cyber de l'agent : Catalogue sensibilisation CYBER, Mettre en œuvre la parité dans le cadre de l'organisation des conférences ou workshop (AI par exemple)</p> <p><i>Indicateur :</i> les sensibilisations réalisées</p>	Durée du plan
----------	--	---------------

2025 :

Mesure du nombre d'actions de sensibilisation menées visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes et orientation des femmes vers les métiers techniques.

Résultat réalisé : 4 sensibilisations ont été réalisées sur la période. (CODIR – DSN – DIRECTION GENERALE-GROUPE REFERENTS FEMMES - HOMMES)

Objectif de l'indicateur : Sensibiliser les agents aux enjeux d'égalité, de diversité et de mixité dans le numérique.
Renforcer les parcours de sensibilisation à travers des actions visibles et régulières.

DSN (ROH)	<p>Recensement des applications métiers permettant la mesure du genre La mesure des inégalités est particulièrement complexe à mettre en œuvre et la connaissance des outils disponibles au sein de la collectivité permettant la mesure du genre est une étape indispensable.</p> <p>Faire le recensement des logiciels permettant de genrer ou non les données pour permettre d'agir sur l'observation, le suivi et l'analyse des différentes politiques publiques,</p> <p>Faire lien avec les directions métiers sur la pertinence de saisir la donnée genrée et les objectifs poursuivis en la matière.</p> <p><i>Indicateur :</i> état des lieux des logiciels genrés</p>	2025
-----------	---	------

2025 :

Cette action est reportée sur 2026

DPD (CD)	<p>Les interventions auprès du Délégué à la protection des données du Conseil départemental La mesure du genre des sollicitations réalisées par les usagères et usagers sur la protection des données doit permettre d'évaluer si ce sujet est à intégrer au titre des charges mentales reposant notamment sur les femmes.</p> <p>Recenser les demandes et les réclamations,</p> <p>Observer si le résultat a un impact sur le genre (lien avec accès aux droits et lutte contre les discrimination)</p> <p><i>Indicateur :</i> résultat du recensement</p>	2025
----------	--	------

2025 :

Mesure du genre des sollicitations et réclamations adressées au DPO en matière de protection des données et d'accès aux droits. Cet indicateur vise à analyser si les demandes d'exercice des droits (accès, rectification, opposition, effacement, etc.) et les réclamations en matière de protection des données présentent une disparité de genre.

Résultat réalisé : Toutes les réclamations adressées à la Déléguée à la protection des données relatives à l'accès aux droits en 2025 provenaient de femmes. (5 à ce jour)

Objectif de l'indicateur : si les femmes sont davantage sollicitées ou concernées par ces démarches, si la gestion de la protection des données constitue une **charge mentale disproportionnée** reposant sur les femmes, s'il existe un lien avec l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations.

DSN – (CD ou ROH)	<p>Les stéréotypes de la cybersécurité</p> <p>Les orientations métiers vers les domaines techniques sont particulièrement genrées et notre collectivité s'est engagée à lutter contre les stéréotypes.</p> <p>Participer à déconstruire les stéréotypes de la cybersécurité en lien avec l'action du groupe cybersécurité en faveur de l'attractivité pour les femmes (cf. atelier Région égalité entre les femmes et les hommes à Brest décembre 2023)</p> <p><u>Indicateur</u> : les actions réalisées</p>	Durée du plan
-------------------------	---	---------------

2025 :

Participation de la cheffe de mission protection des données et cybersécurité RSSI- DPO aux journées des métiers développées pour les collégiens et collégiennes des Côtes d'Armor

DSN (ROH)	<p>La culture du genre</p> <p>La culture du genre n'est pas automatique dans nos pratiques et la communication sans stéréotype au sein des applications métiers peut y contribuer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffuser la culture du genre, • définir un catalogue de normes pour avoir des libellés de champ non genré qui s'appliquera aux futurs développements internes d'applications et d'outils métiers qui le permettent. <p><u>Indicateur</u> : catalogue de normes réalisé</p>	2026
--------------	---	------

Citoyenneté et jeunesse

Volet politiques publiques et territoriales	Politique éducative des collèges
---	---

Les collégiennes et les collégiens sont le public prioritaire arrêté dans le cadre du plan égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028.

Un comité égalité entre les femmes et les hommes en politique éducative a été organisé le 25 août 2025 avant la rentrée scolaire pour faire le point sur la mise en œuvre des actions sur le cycle scolaire à venir. Le Vice-Président en charge de l'éducation et de l'éducation populaire et la Vice-Présidente en charge de l'égalité femmes hommes travaillent en concertation les actions.

En cas d'arbitrage requis, le comité de pilotage égalité entre les femmes et les hommes est réuni en urgence et en visio sur un temps court pour arbitrage.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
> Renforcer l'engagement citoyen des jeunes collégiennes et collégiens pour favoriser leur émancipation, les sensibiliser aux enjeux d'égalité Femmes-Hommes		Priorité Mandat
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Mission égalité entre les femmes et les hommes	La convention académique 2019 - 2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et les comités de pilotage afférents Le CD22 a contractualisé avec ses partenaires en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif pour y contribuer activement dans la limite de ses compétences. Participer au comité de pilotage régional et départemental et aux développements d'actions <i>Indicateur</i> : nombre annuel de réunion	annuel

2025 :

La convention académique 2019-2024 est arrivée à échéance. En attente d'informations sur les perspectives.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	Labellisation égalité entre les femmes et les hommes des collèges publics et privés Soutenir la labellisation égalité entre les femmes et les hommes des collèges publics et privés du Département en contribuant à la mise en œuvre des actions égalité entre les femmes et les hommes ci-dessous au sein des collèges en vue d'une plus grande prise en compte au plus près des collégiennes et collégiens <i>Indicateur</i> : suivi des collèges labellisés niveau 1, niveau 2 et niveau 3 dans le dpt	annuel
--	--	--------

2025 :

Le Conseil départemental soutient la mise en œuvre de la labellisation égalité entre les femmes et les hommes dans les collèges publics et privés en participation à la commission régionale de labellisation et en proposant les actions ci-dessous.

Sur le territoire costarmoricain, **20 collèges** sont labellisés égalité entre les femmes et les hommes en niveau 1 ou 2 en 2025 (19 collèges publics / 1 collège privé)

<i>Albert Camus</i> Niveau 2 2025	<i>Jean Louis Hamon</i> Niveau 2 2025
<i>Camille Claudel</i> Niveau 2 2023	<i>Jules Ferry</i> Niveau 1 2025
<i>Charles Brochen</i> Niveau 1 2025	<i>Jules Léquier</i> Niveau 1 2024 Niveau 1 2025
<i>Charles Le Goffic</i> Niveau 1 2025	<i>Le Gautrais</i> Niveau 2 2025
<i>Collège Chombart de Lauwe</i> Niveau 1 2023	<i>Louis de Chappedelaine</i> Niveau 1 2023 Niveau 2 2025
<i>collège public les Sept Iles</i> Niveau 1 2024	<i>Paul Sébillot</i> Niveau 1 2023

Mission égalité entre les femmes et les hommes/ scé éducatio n MdD	Journée de sensibilisation avec les collégiennes et collégiens autour du 8 mars Mettre en place une journée de sensibilisation autour du 8 mars « journée internationale des droits des femmes « à destination de 50 collégiennes et collégiens (5 publics /3 privés) au sein de l'hôtel du Département à Saint-Brieuc, axée sur la mixité des métiers et l'égalité, en rappelant aussi qu'il peut y avoir mixité mais sans égalité, Initier des actions sur l'orientation des garçons vers les métiers du Care et sur l'orientation des filles vers des métiers techniques en lien avec la cité des métiers. <i>Indicateurs</i> : nombre de collégiennes et collégiens / questionnaire de satisfaction	durée du plan
--	--	---------------

2025 :

Le 4 mars 2025, 70 collégiennes et collégiens accueillis au sein du Conseil départemental pour une journée animée par l'équipe de la Cité des métiers grâce à des activités ludiques : atelier Mix métiers et Stéréo Métiers, Quiz mixité, plongée dans les métiers en réalité virtuelle, le jeu « la tête de l'emploi », échange avec les conseillères et conseillers départementaux.

7 collèges participants : collège Per Jakez Helias de Merdrignac, collège François-Clec'h à Bégard, collège Jean-Macé de Saint-Brieuc, collège Val de Rance à Plouer-sur-Rance, collège Yves-Coppens de Lannion, collège Immaculée Conception de Créhen, collège Sainte-Marie de Saint-Brieuc.

DIRCO M/sce éducatio n MdD	Les Rencontres de l'égalité (voir aussi en politique communication publique) Au sein des collèges, les élèves abordent le thème de l'égalité filles-garçons avec un duo mixte costarmoricain de personnalités au parcours singulier qui contribuent à déconstruire les clichés liés au genre. Poursuivre la mise en œuvre et le déploiement au sein des collèges <i>Indicateur</i> : bilan réalisé	durée du plan
----------------------------	--	---------------

2025 :

20 établissements ont accueilli les rencontres (2024 > 12)

53 rencontres en tout (2024 > 28)

1605 collégiennes et collégiens ont été sensibilisés (2024> 1138)

De la 6ème à la 3ème : à noter cette année : plus de 4ème et 3ème que les années précédentes.

DIRCO M	Le Mag' , l'info des années collège en Côtes-d'Armor (bi-annuel) Magazine semestriel (octobre/avril) offert par le Conseil départemental en direction des collégiennes et collégiens et élaboré avec un groupe mixte. Relayer dans chaque numéro, sous des formats journalistiques variés, la question des l'égalité entre les femmes et les hommes (dossier, interview, reportage). <i>Indicateur</i> : (voir politique communication publique)	Semestriel
---------	--	------------

2025 :

Deux nouveaux numéros parus en 2025 ont permis d'évoquer la question de l'Égalité sous plusieurs formes (initiatives, lutte vs stéréotypes).

Mission égalité entre les femmes et les hommes	Lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles - Lancer annuellement et jusque 2028 un appel à manifestation d'intérêt (AMI) auprès des collèges publics et privés afin d'apporter une subvention de 1000 € par établissement pour contribuer au lancement du projet au sein de chaque collège. - Assurer la mise à jour réglementaire du livret « Si on parlait des règles » et la diffusion numérique et papier à la rentrée scolaire au sein des collèges pour les 6èmes filles et garçons en lien avec la DIRCOM - Articuler avec la PMI la lisibilité des interventions en collège (Charte EVRAS ci-dessous) <i>Indicateurs</i> : nbr de collèges ayant répondu à l'AMI / nombre de livret distribué	durée du plan
--	---	---------------

2025 :

- En ce qui concerne l'appel à manifestation d'intérêt :

12 collèges dont 2 privés ont répondu à l'AMI, 10 collèges ont reçu la subvention votée en commission permanente le 12 mai 2025 au regard de l'enveloppe budgétaire votée au budget primitif 2025 : Jules Ferry à Bourbriac, Immaculée Conception à Créhen, Simone Veil à Lamballe, François Lorant à Moncontour (label égalité entre les femmes et les hommes), Louis Guilloux à Plémet, Eugène Guillevic à Ploec l'Hermitage (label égalité entre les femmes et les hommes), Val de Rance à Plouer sur Rance, La Grande Métairie à Ploufragan, Le Volozén à Quintin, Léonard de Vinci à Saint-Brieuc.

De nouveaux critères ont été décidés lors du COPIL égalité entre les femmes et les hommes organisé de septembre 2025 en vue de la publication de l'AMI 2026.

- Le livret « Si on parlait des règles » a été distribué en version papier à la rentrée 2024-2025 à l'ensemble des sixièmes filles et garçons des collèges publics et privés. Pas d'évolution réglementaire en 2025.

- Les interventions Vie Affective Relationnelle et Sexuelle réalisées ont été intégrées dans le tableau de suivi des actions en collège.

DEF PMI	- Charte des interventions Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle (EVARS) Déploiement de la charte des interventions Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle co-signée avec l'ARS, l'Éducation nationale et les associations intervenantes (Planning familial et Liberté couleurs) – priorité élèves de 4ème et 3ème (voir politique enfance famille)	durée du plan
------------	--	---------------

2025 :

Réunion de Bilan de la charte à 1 an de la signature avec le partenaires engagés le 07/10/25

DIRIM MO	Mixité d'usage des espaces de vie au sein des collèges Poursuivre la démarche de réflexion et d'actions sur l'aménagement en collèges pour une mixité d'usage (cours de récréation, sanitaires, espaces communs) <i>Indicateurs :</i> voir politique publique aménagement des bâtiments	2025
-------------	--	------

2025 :

Une note de service recommande à tous les techniciens de la Dirimmo, menant des opérations de rénovation et/ou de modernisation de locaux appartenant au Département de soumettre le projet pour avis aux deux représentants de la direction au plan égalité entre les femmes et les hommes.

DSN (ST)	Initier les filles aux métiers du numérique (Girl's Coding) Journées organisées par l'association ADN Ouest pour un groupe de filles d'un collège pour découvrir la diversité des métiers et les opportunités de la filière numérique à travers des initiations pratiques, des ateliers ludiques et des rencontres avec des professionnelles du secteur <i>Indicateurs :</i> nombre de filles/stage, questionnaire de satisfaction, coût	annuel
-------------	---	--------

2025 :

Fin 2024, le Département a pris la décision de revoir le périmètre de sa politique publique numérique. De ce fait il n'a pu organiser de session en 2025. Une nouvelle organisation (pilotage par la référente EFH avec un financement par la DSN) est envisagée à compter de 2026.

Mission égalité entre les femmes et les hommes	Le Conseil départemental des collégiennes et collégiens Mis en œuvre par le Département sous forme d'appel à projet annuel, le CDCC consacre la nécessaire représentation paritaire fille-garçon au sein de son assemblée en représentation des collèges et sensibilise sur la question de la parité lors des visites au CD. <i>Indicateurs :</i> nombre de filles et garçons représentants par an / verbatim des jeunes sur la parité	durée du plan
--	---	---------------

2025 :

8 collèges ont participé au CDCC 2024-2025 avec 16 collégiennes et 16 collégiens représentants leur collège.

Les collèges DIWAN à Plésidy et Léonard de Vinci à Saint-Brieuc ont présenté des projets relatifs à l'aménagement de la cour égalitaire. Les collégiennes et collégiens ont voté pour ces projets, les positionnant par le vote lauréat et troisième.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
ESR DB	<p>Action pour l'orientation des jeunes dans l'enseignement supérieur : Portail de l'ESR avoir une communication sans stéréotype et une écriture égalitaire Assurer une campagne de communication : sensibilisation, briser les stéréotypes, les perceptions des formations dites genrées <i>Indicateur</i> : comptage ponctuel</p>	Dès 2025

2025 :

- Remplacement de toutes les illustrations photographiques des formations avec des personnes par des illustrations neutres (paysage, objets, etc) et démarrage du travail de réécriture des fiches formations.
- Témoignages, lors des Assises 2025, de jeunes femmes ayant participé au challenge Ada Lovelace, concours de programmation informatique pour les lycéennes qui vise à inciter les femmes à s'orienter vers les études scientifiques.

ESR CD	<p>Organisation des assises de la recherche et de l'innovation Porter une attention à l'équilibre entre hommes et femmes dans le choix des intervenantes et intervenants et sur l'équilibre des prises de parole <i>Indicateur</i> : nombre de femmes et hommes</p>	Tous les ans
--------	--	--------------

2025 :

L'animation des Assises le 7/11/25 est assurée par une journaliste. L'équilibre sur la journée entre femmes et hommes est recherché, notamment entre les participants des tables rondes. La thématique IA est relativement genrée, d'où la difficulté d'identifier des femmes. Néanmoins l'équilibre est respecté sur l'ensemble de la journée.

ESR DC	<p>En lien avec Lancement de l'observatoire Créer et suivre les données genrées, puis à terme (délai non connu), aller vers une analyse des cohortes, dans un premier temps passage du lycée vers l'enseignement supérieur, Sur les 300 formations post-bacs, recenser les formations dites genrées et celles mixtes Engager une réflexion avec les partenaires pour favoriser l'équilibre F/H dans l'ensemble des formations : soutien des actions de sensibilisation menées dans les établissements. <i>Indicateur</i> : actions de sensibilisation soutenues</p>	Année de lancement de l'observatoire
--------	--	--------------------------------------

2025 :

Dans le cadre de l'Observatoire, instance partenariale avec les établissements d'enseignement supérieur, les effectifs de rentrée globaux sont demandés aux établissements d'enseignement supérieur par sexe, puis communiqués aux partenaires de l'Observatoire, permettant un constat partagé. Combinés à d'autres critères, il permettra d'établir un profil fin des étudiants et étudiantes en Côtes d'Armor puis d'envisager des actions ciblées d'orientation et de communication.

Mission égalité entre les femmes et les hommes/ DEF	<p>Lutter contre les violences liées aux situations précaires des étudiantes et étudiants En lien avec le rapport annuel de l'amicale du Nid, participer à la sensibilisation et au danger de la prostitution autour des campus pour les étudiantes et étudiants en situation de précarité. <i>Indicateur</i> : à mettre à l'ordre du jour des instances universitaires</p>	Durée plan
---	--	------------

2025 :

Rapprochement entre les centres de santé sexuelle, l'amicale du Nid et le service de santé des étudiants du Campus briochain afin de renforcer les liens, favoriser les orientations des jeunes et mise en place des ateliers santé sexuelle sur le Campus en co animation avec la médecin du service de santé des étudiantes/étudiants. Objectif de prévention qui permet aussi d'aborder la question de la prostitution discutée à plusieurs reprises avec l'équipe du service de santé étudiants (SSE).

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Sce Europe	<p>Relayer les appels à projet FSE+ contribuant et favorisant l'égalité femmes hommes, notamment en matière d'accès au travail, d'égalité salariale et de promotion sociale.</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre d'appel à projet FSE+ réalisé contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	annuel

2025 :

L'égalité femmes-hommes est un « principe horizontal » des fonds européens. Cela signifie que tous les projets cofinancés par le FSE+ doivent intégrer cette dimension, quel que soit leur domaine d'intervention. Les porteurs de projet doivent démontrer comment leur action contribue à réduire les inégalités de genre ou, à minima, éviter de les renforcer. Le CD 22 a ouvert en 2025 trois appels à projet : Insertion par l'activité économique, Dynamique de retour à l'emploi durable et Stratégies d'insertion et innovation sociale.

Sce Europe	<p>Mise en œuvre d'un temps annuel (conférence, temps d'information...) sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe, en lien avec la mission égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><i>Indicateurs</i> : nbr femmes et hommes participants à la conférence / niveau de satisfaction des participantes et participants</p>	2025 puis tous les deux
------------	--	-------------------------

2025 :

Le temps annuel d'information consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe n'a pas pu être organisé en 2025. Cette décision s'explique par le contexte particulier de la fermeture programmée du service Europe, qui a conduit à concentrer les moyens disponibles sur la mise en œuvre et la finalisation des actions déjà inscrites au programme de travail. Il a ainsi été décidé de ne pas engager de nouvelles initiatives susceptibles d'alourdir la charge d'activité durant cette période de transition.

Sce Europe	<p>Actions de sensibilisation sur les discriminations et violences sexistes et sexuelles :</p> <p>Inclure un article dans la lettre d'information Europe direct</p> <p><i>Indicateur</i> : l'article réalisé</p>	annuel
------------	--	--------

2025 :

Un article consacré à la valorisation du FSE et de son apport dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a été intégré dans la lettre d'info de novembre/décembre 2025. Son objectif étant de rappeler que le programme national FSE+ intègre systématiquement la dimension de genre dans tous les projets qu'il soutient, notamment pour favoriser l'insertion professionnelle, l'autonomie économique des femmes et la lutte contre les discriminations.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

> Sport – Favoriser l'émancipation de toutes et tous, grâce au sport

Priorité
Mandat

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Scs sport Jeunesse Vie asso	Aide aux projets Jeunesse Reconduction des critères d'appréciations incluant l'égalité entre les femmes et les hommes <i>Indicateur</i> : à créer l'indicateur de suivi au cours du plan	Durée du plan

2025 :

Aides aux projets de Jeunes non renouvelées en 2025.

Scs sport Jeunesse Vie asso	Subventions aux évènements Sports Équité de traitement dans les dotations lors des rencontres sportives entre les femmes et les hommes <i>Indicateurs</i> : à créer l'indicateur de suivi au cours du plan	2026
-----------------------------------	---	------

2025 :

Équité des dotations entre femmes et hommes de plus en plus pratiquée par les fédérations. Si ce n'est pas le cas, le Conseil départemental y incite fortement (quitte à abonder légèrement la subvention dédiée à l'événement).

Scs sport Jeunesse Vie asso	Le Pass'Engagement – 200 pass' maxi (JEUNESSE) Constater le nombre de filles et garçons demandant le Pass'Engagement et faisant l'objet d'une attribution ou d'un refus. Analyser en cas d'écart pourquoi et réfléchir si des mesures permettraient un ré-équilibrage. <i>Indicateurs</i> : nombre de jeunes femmes et hommes en demande/ accord / refus	2025
-----------------------------------	--	------

2025 :

Pour l'année scolaire 2025/2026, on recense 203 Pass'Engagement en cours : Filles, 57 % / Garçons, 43 %.

Scs sport Jeunesse Vie asso	1 toit 2 générations-Côtes d'Armor – 25/30 jeunes maximum (JEUNESSE) Le CD participe au financement du dispositif coordonné par l'ADIJ 22 qui met en relation un ou une jeune de 16 à 30 ans en recherche d'hébergement avec un hébergeur ou une hébergeuse de 60 ans et plus disposant d'une chambre de libre dans son logement. Compter les femmes et hommes hébergés et réfléchir en cas d'écart aux explications et potentiel écart lié à la question d'inégalité F/H <i>Indicateurs</i> : nombre de jeunes femmes et hommes en demande/ accord / refus	2025
-----------------------------------	---	------

2025 :

22 jeunes ont bénéficié du dispositif cette année, dont 55 % de femmes.

Scs sport Jeunesse Vie asso	Soutien au sport fédéral et sport scolaire Poursuivre le comptage genre des licenciées/licenciés dans les clubs sportifs et dans les associations sportives scolaires des collèges privés et publics pour comprendre si des écarts existent au plan départemental <i>Indicateurs</i> : nombre de licences filles et garçons dans les associations sportives scolaires des collèges publics et privés / nombre de licenciés femmes et hommes, filles et garçons par disciplines sportives	2026
-----------------------------------	---	------

2025 :

S'agissant du sport scolaire, pour 2024/2025, on compte 7 850 licenciés/pratiquants, parmi lesquels près de 40 % de jeunes filles.

Mission égalité entre les femmes et les hommes/ Scs sport Jeunesse Vie associative	Diagnostic réalisée en 20212-2013 sur la pratique sportive féminine <i>Indicateur</i> : réalisation d'un bilan de l'évolution à plus de 10 ans	2026
--	--	------

Sce sport Jeunesse Vie asso	<p>Actions de sensibilisation égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles Jeunesse et Sport</p> <p>Comment agir sur le sujet pendant la durée du plan ? Déterminer si le Conseil départemental a un rôle en la matière d'information, de sensibilisation, vers qui (quelle serait la cible la plus pertinente) et avec quelles finalités et comment ?</p> <p>Le Département accompagne des partenaires mais ne met pas en œuvre directement d'actions. A travers les instances du territoire, le Département pourrait solliciter d'intégrer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions soutenues.</p> <p><i>Indicateurs</i> : déterminer la ou les instances en référence et l'action souhaitée / nombre de réunions consacrée à cette réflexion par an</p>	2025
-----------------------------------	---	------

2025 :

Participation du Département à la journée conférence-information organisée par le Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDEJES) de la direction des services départementaux de l'éducation nationale des Côtes d'Armor.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Scie culture et Mission égalité entre les femmes et les hommes	<p>HF+Bretagne Association qui agit pour l'égalité FH dans les arts et la culture en Bretagne : repérage des inégalités, veille statistiques, diffusion de données chiffrées > Agir en partenariat et soutenir l'action (versement subvention, travail sur critérisation égalité entre les femmes et les hommes) <i>Indicateur</i> : subvention allouée, résultat des travaux</p>	Annuel

2025 :

Maintien de l'accompagnement financier du Département, au regard de la collaboration nouée à l'occasion de la réalisation de questionnaires d'auto-évaluation en direction des organisateurs et organisatrices de manifestations (culturelles et littéraires).

Mission égalité entre les femmes et les hommes BCA Mission Matrimoine et Patrimoine	<p>L'exposition l'île aux femmes de HF + Bretagne Reproduction de l'exposition en 2022 pour les journées européennes pour en avoir une en Côtes d'Armor et restitution à l'association HF + Bretagne en mars 2024 > Organiser une exposition, au moins une par an, au sein du Conseil départemental <i>Indicateurs</i> : nombre d'expositions réalisées dans l'année par HF + Bretagne sur le territoire costarmoricain > Acquérir l'exposition (Bibliothèque des Côtes d'Armor) et la faire circuler dans les médiathèques du réseau, en proposant une formation aux professionnels ou bénévoles chargés de la médiation. <i>Indicateurs</i> : nombre d'expositions réalisées dans l'année par HF + Bretagne sur le territoire</p>	annuel
---	---	--------

2025 :

Absence d'acquisition de l'exposition par la Bibliothèque des Côtes d'Armor à date, le devis soumis par HF+ Bretagne ayant été trop élevé. La négociation est toujours en cours.

Scie culture	<p>Critères égalité entre les femmes et les hommes dans la politique culturelle et les pactes culturels de territoire Élaboration de critères égalité entre les femmes et les hommes pour favoriser la prise en compte des transitions dans les actions menées par les acteurs culturels. > Mettre en place un questionnaire simple adressé aux porteurs de projets culturels intégré aux dossiers de subvention → apprêhender leur degré d'appropriation de la démarche et les actions engagées (en cours avec Collectif des Festivals / H/F + et Supermab), > Mettre en place une formation s'adressant aux acteurs culturels, de façon à les sensibiliser et les outiller > Mettre en place un groupe de suivi de la démarche avec le Collectif Collectif des Festivals / H/F + et Supermab. <i>Indicateurs</i> : éléments remontés dans le cadre des dossiers de subvention / nombre d'acteurs formés / évolution du pourcentage de femmes dans les actions menées</p>	
--------------	---	--

2025 :

Réalisation de questionnaires d'auto-évaluation en direction des organisateurs et organisatrices de manifestations (culturelles et littéraires) / extension prévue après évaluation aux autres champs de la politique culturelle.

Mission matrimoine, patrimoine et langues de Bretagne	<p>La promotion du Matrimoine et du Patrimoine</p> <p>Contrairement aux idées reçues, le terme de matrimoine n'est pas un néologisme. C'est un terme qui remonte au Moyen-Age et qui a été peu à peu effacé de nos dictionnaires, avant d'être redécouvert dans le cadre de luttes sociales et féministes au XXème siècle. Promouvoir aujourd'hui une logique de Matrimoine et de Patrimoine, c'est à travers ce terme inciter les acteurs de la culture et du patrimoine, à se questionner sur la place des hommes, mais aussi celle des femmes, dans leurs propositions en direction du public.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Organiser de la journée annuelle du Matrimoine et du Patrimoine (JMP), > Organiser une réflexion partenariale sur la question égalité entre les femmes et les hommes avec les structures de valorisation du matrimoine et du patrimoine > Identifier les figures du matrimoine costarmoricain à intégrer dans le suivi HF+ Bretagne <p><i>Indicateurs :</i> comptage du nombre de femmes et d'hommes mis en valeur lors des JMP, prise en compte du Matrimoine et Patrimoine dans les activités soutenues</p>	Durée du plan
---	---	---------------

2025 :

Plusieurs associations soutenues par le Département ont mis à l'honneur des femmes dans leur proposition culturelle 2024-2025 : exposition Hildegarde de Bingen à l'abbaye Bon-Repos, exposition sur les femmes dans la résistance au musée de Saint-Conan, poursuite de l'exposition sur Célestin et Élise Freinet à Bothoa, avec un focus sur l'institutrice costarmoricaine Louise Auvray (adepte de leur pédagogie), programmation tout l'été des spectacles musicaux Sonjou Glaz sur les femmes de marin à Beauport. Un soutien a par ailleurs été apporté à l'association Arz Aman pour un projet autour du matrimoine de Rostrenen.

Lors des JEMP 25, l'abbaye de Beauport a proposé une visite thématique sur les « femmes de Beauport », notamment sur les figures de Mélanie Morand et Hélène de Sacy, au travers les lettres qu'elles ont laissées évoquant l'abbaye. L'abbaye de Bon-Repos a proposé une conférence sur la santé des femmes selon Hildegarde de Bingen.

Marge de progression : l'expression « journée européenne du matrimoine et du patrimoine » doit être davantage diffusée auprès des partenaires pour être plus intégrée dans la pratique.

Scé culture	<p>Les avants-scènes des Côtes d'Armor</p> <p>Intégrer la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes chaque année et prévoir systématiquement dans le programme une intervention et un atelier de l'association HF + Bretagne dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>Assurer une représentation égalitaire dans les intervenantes et intervenants</p> <p><i>Indicateur :</i> sujets traités et nombre de femmes et hommes intervenants</p>	Annuel
-------------	--	--------

2025 :

Pas de journée Avant-Scènes en 2025.

Scé culture	<p>Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la culture (VSS)</p> <ul style="list-style-type: none"> > Intégrer comme ressource dans le dossier de subvention les liens vers la cellule d'accueil et d'écoute par Audiens (ministère de la culture) et vers le guide sur les VSS en milieu festif et en secteur culturel > Intégrer les actions de lutte contre les VSS dans les critères d'évaluation des acteurs culturels <p><i>Indicateur :</i> Intégration de ces éléments dans les dossiers de subvention / prise en compte par les organisateurs des préconisations dans les manifestations organisées</p>	Durée du plan
-------------	---	---------------

2025 :

Analyse en 2025 des questionnaires d'auto-évaluation complétés par les organisateurs de festivals dans le cadre de leur demande de subvention. Ce questionnaire aborde les mesures mises en place par chacun contre les VSS et oriente vers la plateforme Audiens et autres ressources.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Direction La Roche Jagu	<p>Reconduction d'une programmation paritaire en spectacle vivant, et d'une veille à l'équilibre global des intervenants et intervenantes sur la saison, ce l'utilisation de l'écriture égalitaire pour les documents externes, de l'attention donnée aux candidatures qui permettent d'équilibrer l'équipe (à compétences égales),</p> <p><i>Indicateur</i> : Nombre de projets artistiques portés par une ou plusieurs femmes, par un ou plusieurs hommes, par des équipes mixtes, Nombre d'hommes et de femmes dans l'équipe</p>	Durée du plan

2025 :

22 spectacles ont été présentés à l'été 2025 : 8 projets portés par une ou des femmes / 7 projets portés par une équipe mixte / 7 projets portés par un ou plusieurs hommes
 automne 25 : un concert porté par une équipe mixte
 Programme de saison en écriture égalitaire + Mise à jour du site internet
 Accueil de stagiaires 2025 : 2 femmes sur le château / 6 hommes et 4 femmes sur le parc.

Direction La Roche Jagu	<p>Réaliser un diagnostic du fond boutique (livres, objets), voir s'il y a un équilibre des auteurs et autrices proposées.</p> <p>Veiller à faire des achats moins stéréotypés (princesses roses, licornes, carnets roses pour les filles, bleus pour les garçons, etc.)</p> <p>Créer un fond valorisant les figures féminines de l'Histoire (adulte et jeunesse)</p> <p><i>Indicateur</i> : les actions réalisées</p>	Durée du plan
-------------------------	--	---------------

2025 :

Lors de l'inventaire 2024, il a été constaté que, de fait, il y avait beaucoup d'ouvrages écrits, co-écrits ou illustrés par des femmes. L'effort a été poursuivi en 2025, en achetant plus d'ouvrages écrits par des femmes. Plusieurs ouvrages sur les femmes faisaient déjà partie du fond sur le Moyen-Age. De nouveaux titres ont été acquis : sur les artistes femmes, et sur les femmes amérindiennes (en lien avec l'exposition ; une majorité des titres proposés au public sur le thème de l'exposition est écrite par des femmes).

Nous valorisons également l'artisanat féminin (vente de savons, de poteries (ollas), de cartes et de torchons), ainsi que la production locale (épices, tisanes, miel).

Direction La Roche Jagu	<p>Proposer des conférences grand public valorisant les figures féminines de l'Histoire, sur la place des femmes au Moyen-Âge, sur l'histoire de la virilité, des représentations HF, etc.</p> <p><i>Indicateur</i> : Nombre d'hommes et de femmes invitées pour donner des conférences, des animations nature, pour participer au comité scientifique des expositions.</p>	Durée du plan
-------------------------	---	---------------

2025 :

Les intervenantes et intervenants en conférences/rencontres/ateliers expo 2025 = 3 hommes et 3 femmes ;
 Comité scientifique expo = 2 hommes mais longs échanges pour conseils scientifiques en amont avec 2 femmes ;
 Conférence sur la femme au Moyen-âge proposée aux journées européennes du patrimoine et du patrimoine.

Direction La Roche Jagu	<p>Établir un partenariat avec le collectif HF Bretagne et accueillir des réunions ou actions/animations du collectif</p> <p><i>Indicateur</i> : les actions réalisées</p>	Durée du plan
-------------------------	--	---------------

2025 :

Pas de partenariat officiel établi. Lieu proposé de façon informelle lors des réunions mensuelles, pas encore investi car peu central.

Direction La Roche Jagu	Sensibiliser les collègues en interne à la question de l'égalité et des discriminations via des documents laissés à disposition, envoi de vidéos, déjeuners de l'égalité, etc. <i>Indicateur</i> : les actions réalisées	Durée du plan
-------------------------	---	---------------

2025 :

14 novembre 2024 : temps de sensibilisation sur le plan Egalité FH et plus spécifiquement sur les stéréotypes de genre auprès de toute l'équipe de La Roche-Jagu

Direction La Roche Jagu	Avoir une plus grande attention à cette question sur les accueils de groupes (scolaires ou non), dans les animations, les visites guidées. <i>Indicateur</i> : les actions réalisées	Durée du plan
-------------------------	---	---------------

2025 :

Recherche d'un équilibre dans le choix des intervenants et des intervenantes / vigilance sur cette question dans le cadre de la médiation avec les groupes accueillis (propos tenus / équilibre de la parole)

Direction La Roche Jagu	Développer l'affichage communication sur le fait que La Roche-Jagu soit un endroit sûr (exemple slogan : nous acceptons, nous respectons) <i>Indicateur</i> : les actions réalisées	Durée du plan
-------------------------	--	---------------

2025 :

Installation d'affiches du ministère concernant les violences sexistes et sexuelles / conjugales dans les WC F/H, au bar du Kiosk pour les concerts, dans les WC de la salle pédagogique et une explication des actions à mener pour les agents territoriaux s'ils sont témoins de violences sur le panneau de la cuisine.

Réflexion autour d'une affiche "nous acceptons, nous respectons" ou bien "[ici, on peut être soi](#)" comme le propose le ministère de l'éducation pour les établissements scolaires.

Direction La Roche Jagu	Partager auprès des collègues qui n'ont pas suivi la formation sur l'écriture égalitaire les grands principes et comment l'appliquer au quotidien <i>Indicateur</i> : les actions réalisées	Durée du plan
-------------------------	--	---------------

2025 :

23 janvier : temps de sensibilisation à l'écriture égalitaire auprès d'une partie des collègues, ainsi qu'une collègue de la Hunaudaye en visio.

Perspective de développement : réaffirmer que les personnes formées sont ressources si besoin d'aide sur l'écriture d'un document

Sce formation DRH	Participer à une formation sur la prévention des VSS (violences sexistes et sexuelles) pour mieux accueillir les publics <i>Indicateurs</i> : nombre d'agentes et d'agents formés à la Roche Jagu	Durée du plan
-------------------	--	---------------

2025 :

La responsable de la programmation n'est pas encore formée spécifiquement aux violences sexistes et sexuelles (VSS). Nécessité de trouver une formation adéquate pour l'accueil d'un public type familial à La Roche-Jagu.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
BCA (LP)	Dans le cadre de l'axe stratégique 2 du schéma départemental de développement de la lecture publique 2022 – 2027 et de sa politique documentaire, la BCA portera une attention spécifique à l'intégration de la thématique au sein des collections et constituera des fonds dédiés <i>Indicateur</i> : nombre de fonds dédiés à la thématique	Durée du plan

2025 :

Intégration effective de la thématique en transversal au sein des collections, complétée par 1 sélection thématique établie.

BCA (ET)	Dans le cadre de l'axe 4 du schéma départemental de développement de la lecture publique 2022 – 2027 et de sa politique d'action culturelle en matière de lecture publique, la BCA : <ul style="list-style-type: none"> - intégrera la valorisation d'outils d'animation, d'expositions et de dispositifs d'action culturelle dédiés à la thématique de l'égalité hommes-femmes. - proposera, au sein de son catalogue annuel de formation, aux équipes des bibliothèques des sessions de formation spécifique dédiées à la thématique de l'égalité hommes-femmes. - pilotera l'aide départementale aux manifestations littéraires adressée aux associations, collectivités territoriales et établissements publics organisant des événements consacrés au livre et à la lecture. L'instruction des dossiers de demande d'aide aux manifestations littéraires intégrera l'évaluation de la prise en compte des enjeux d'égalité hommes-femmes par les porteurs de projets. <i>Indicateurs</i> : nombre de fonds dédiés, nombre d'outils d'animation dédiés, nombre d'actions culturelles en bibliothèque accompagnées en lien avec la thématique, nombre de formations dédiées, nombre de manifestations littéraires soutenues intégrant l'enjeu de l'évaluation hommes-femmes	Durée du plan
----------	--	---------------

2025 :

Valorisation de 7 outils d'animation et expositions sur le portail de la BCA et d'1 dispositif d'action culturelle dédiés à la thématique de l'égalité femmes-hommes au sein du catalogue d'action culturelle de la BCA.

Proposition, au sein de son catalogue annuel de formation, aux équipes des bibliothèques d'1 session de formation spécifique dédiée à la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Intégration effective de l'évaluation de la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes par les porteurs de projets dans le cadre de l'instruction des dossiers de demande d'aide aux manifestations littéraires.

BCA - Cheffe service	Bibliothèque Maison des femmes Initier la mise en lien et une collaboration ponctuelle entre BCA et bibliothèque ressource de la Maison des femmes, appuyée par la Délégation départementale aux droits des femmes. <i>Indicateur</i> : réunion réalisée et actions ponctuelles réalisées	2025
----------------------	--	------

2025 :

Première rencontre le 13 novembre 2025.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

> Favoriser la préservation, la connaissance et la transmission du patrimoine matériel et immatériel costarmoricain Stratégie : Intégration de l'égalité femmes/hommes dans le Projet scientifique, culturel et éducatif des Archives départementales		Priorité du mandat
Pilote	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Sce formation DRH	Écriture égalitaire Continuer la formation du personnel sur l'écriture égalitaire. <i>Indicateur</i> : former au moins 10 personnes	2024-2025

2025 :

Objectif atteint : 6 agentes et agents ont suivi la formation animée par Egaluce, mais la réflexion sur la mise en œuvre concrète s'est poursuivie en interne en élargissant le nombre de participants internes.

Archives dptales	60 ans du Planning familial 22 Co-organiser une journée d'études pour à l'occasion des 60 ans et du don des archives de l'association <i>Indicateur</i> : organisation de la journée	décembre 2024
------------------	---	---------------

2025 :

La journée d'études a eu lieu, avec 60 personnes participantes. Elle a permis d'évoquer l'histoire du planning familial des Côtes-d'Armor, de valoriser les archives du féminisme et d'encourager le don des archives associatives. Depuis, le Planning familial complète son fonds d'archives régulièrement et des personnes viennent consulter ces archives en salle de lecture.

Archives dptales	Communication : revoir nos écrits externes (site internet, règlement intérieur, plaquette de communication etc.) et internes (fiche de poste, procédure, mode opératoire etc.) afin qu'ils soient écrits de manière égalitaire. <i>Indicateur</i> : nombre de supports réécrits	Dès 2024
------------------	--	----------

2025 :

Ont été identifiées les améliorations à apporter et a commencé la mise en œuvre.

Archives dptales	Programmation culturelle : Équilibre de programmation hommes/femmes dans les acteurs sollicités pour les projets d'éducation artistique et culturelle et pour les conférences <i>Indicateur</i> : nombre d'hommes et de femmes intervenant à la demande des Archives	Dès 2024
------------------	--	----------

2025 :

4 conférencières et 7 conférenciers pendant la saison 2024-2025 ; alternance femmes-hommes dans le choix des artistes menant les projets d'EAC (2024 Guillaume Le Cornec, 2025 Anne Huonic, 2026 Frédéric Le Hégarat)

Archives dptales	Fil rouge histoire des femmes (ou matrimoine) :	2024-2028
	Améliorer la visibilité des archives relatives aux femmes dans la production d'instruments de recherche en indexant les documents relatifs aux femmes dès que c'est possible d'aller au-delà du neutre (ex : parler des dossiers d'instituteurs et d'institutrices) <i>Indicateur</i> : nombre d'instruments de recherche dans lesquels le féminin a été utilisé ou des femmes signalées	
	Améliorer la visibilité des archives relatives aux femmes dans les actions de valorisation (expositions, publications). <i>Indicateur</i> : compter le nombre d'archives relatives aux femmes par action de valorisation	

2025 :

Nombre d'instruments de recherche dans lesquels l'attention est attirée sur la présence d'archives relatives aux femmes : 13 instruments de recherche décrivant des fonds d'archives privées, 16 instruments de recherche décrivant des archives publiques (indicateur non fiable)

Exposition consacrée aux cahiers de doléances de 1789 : la place des femmes a été illustrée par plusieurs

documents d'archives et une conférence leur a été consacrée.

[2024 : conférence de Fabien Lostec sur l'épuration des femmes à la fin de la Seconde guerre mondiale]

Archives dptales	Collecter les archives privées et publiques Celles relatives à l'histoire des femmes, l'évolution de leurs droits mais également leurs actions, leur place dans la société. <i>Indicateur : nombre d'entrées et volume d'archives sur cette thématique</i>	2025-2028
------------------	---	-----------

2025 :

Nombre d'entrées : 2 fonds d'archives privées (notamment un complément au fonds du Planning familial 22)
volume : indicateur pas pertinent

Archives dptales	Collecter des archives produites par des femmes <i>Indicateur : établir le nombre de fonds d'archives émanant de femmes puis compter tous les ans pour faire des comparatifs, indiquer le métrage linéaire concerné.</i>	2024-2026
------------------	--	-----------

2025 :

Combien de fonds produits par des femmes sont actuellement conservés ? Impossible de répondre
Combien sont entrés en 2025 et lesquels ? Le fonds Claudette Le Dû 250J (production de contenus pédagogiques à destination des classes bilingues breton du département) ; les archives de la délégation départementale aux droits des femmes sont en cours de versement.

Archives dptales	Critère de la représentativité Avoir le critère de la représentativité des femmes dans toute collecte (ex : archives de l'agriculture) <i>Indicateur : nombre de collectes en ayant tenu compte chaque année</i>	2024-2025
------------------	---	-----------

2025 :

Ce critère a été ajouté à la procédure de collecte pour en faire une préoccupation systématique et penser à signaler la présence ou l'absence de femmes dans les archives collectées.

Exemple : dossiers d'enseignants et d'enseignantes

Indicateur chiffré pas pertinent

Archives dptales	L'histoire du genre Encourager la recherche en histoire du genre <i>Indicateur : le nombre de sollicitations ou de lecteurs sur des sujets de ce type</i>	2024-2028
------------------	--	-----------

2025 :

Le fonds d'archives du planning familial donne lieu à des consultations.

Des pistes de recherche en histoire du genre sont suggérées aux étudiantes et étudiants de L3 histoire du campus Mazier qui viennent dans le cadre de leur séminaire d'initiation à la recherche en archives.

Archives dptales	HF+Bretagne Établir un partenariat avec le collectif HF Bretagne et accueillir des réunions ou actions/animations du collectif Compléter chaque année la liste des femmes produite et mise en ligne par L'Île aux femmes. Chroniques du matrimoine breton <i>Indicateur : les accueils/animations réalisées, femmes nouvelles mentionnées,</i>	2025-2028
------------------	---	-----------

2025 :

Pas fait à ce jour : viser 2026

Solidarités humaines

Volet politiques publiques et territoriales	Enfance, Famille et promotion de la santé des mineures/mineurs
---	---

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
	Agir en faveur de la prévention et la promotion de la santé sexuelle à destination de tous les costarmoricains et costarmoricaines	
DEF-PMI	<p>Soutenir les centres de santé sexuelle (CSS)</p> <p>Financement, suivi et accompagnement des 7 centres de santé sexuelle du département qui promeuvent les actions de prévention en matière de santé sexuelle, l'égalité femmes-hommes, les actions en faveur de l'éducation affective et sexuelle par le biais de convention de partenariat triennale 2025-2027.</p> <p>Accueil inconditionnel, écoute, information des usagères et usagers des CSS, entretiens et consultations médicales, entretien de conseil conjugal et familial, actions collectives de prévention vers les populations les plus vulnérables, maintien du niveau d'accès à l'IVG.</p> <p><i>Indicateur</i> : bilan d'activités</p>	Durée du plan

2025 :

3659 consultations, dont 654 en lien avec une interruption volontaire de grossesse (IVG) et 1067 entretiens de conseil conjugal (données 2024)

DEF-PMI	<p>Favoriser les actions de prévention à destination des jeunes, en particulier des collégiennes et collégiens</p> <ul style="list-style-type: none"> - déploiement de la charte des interventions Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle co-signée avec l'ARS, l'Éducation nationale et les associations intervenantes (Planning familial et Liberté couleurs) auprès des des niveaux de 4ème et 3ème, identifiés comme les classes d'âge où les besoins sont les plus importants à horizon 2027, - mise en place d'interventions spécifiques auprès des mineurs non accompagnés par les CSS. <p>Ces actions permettent d'aborder les questions du consentement, du respect de soi et du corps de l'autre dans un premier temps avant d'aborder dans un second temps les différentes dimensions de la sexualité.</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions de communication réalisée et de suivi de la charte, couverture totale des classes d'âges des niveaux de 4ème et 3ème à horizon 2027, actions réalisées auprès des mineurs non accompagnés.</p>	Durée du plan
---------	---	---------------

2025 :

DMNAFE : 1 atelier santé sexuelle par mois par les Centres de santé sexuelle (CSS) de Saint-Brieuc, co-animé avec l'unité santé de la DMNAFE. Liens avec l'asso Visage d'Espoir : Ateliers santé sexuelle 3 à 4 fois par an avec les MNA accueillis sur Guingamp et Loudéac

- Service Santé des Étudiants (SSE) Campus Mazier : 2 réunions de travail, mise en place à compter de septembre 2025 d'un atelier santé sexuelle par mois environ à destination des étudiantes et étudiants du Campus, coanimé avec l'équipe du SSE
- UAPED : Septembre 2025 mise en place de temps de concertation mensuels entre CSS Saint-Brieuc et UAPED / HdJ Sanitaire
- Semaine de la santé sexuelle 2025 : organisation de 4 ciné-débat sur le territoire sur la thématique de l'IVG, ayant touché 168 personnes

DEF-PMI	<p>Lutter contre la précarité menstruelle et la tabou des règles</p> <ul style="list-style-type: none"> - distribution du livret « Si on parlait des règles » auprès des centres de santé sexuelle ou lors des interventions d'éducation à la sexualité dans les établissements, - information du livret et son contenu auprès des établissements de protection de l'enfance accueillant des mineures et mineurs protégés <p><i>Indicateur</i> : nombre d'intervention des CSS sur le sujet</p>	Durée du plan
---------	--	---------------

2025 : (données 2024)

9327 jeunes ont reçu une information concernant la santé sexuelle en établissement scolaire, 654 interventions en milieu scolaire ; Livrets distribués lors des interventions collectives en milieu scolaire ou hors milieu scolaire.

Soutenir le développement des modes d'accueil permettant de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle pour les parents		
DEF-PMI	<p>Lutter contre les stéréotypes de genre</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à destination des assistantes et assistants maternels - accompagner et former les gestionnaires d'établissement et les assistantes/assistants maternels pour favoriser la prévention des stéréotypes de genres entre les filles et les garçons en lien avec les communes / CAF et Relais Petite Enfance <p><i>Indicateur</i> : nombre et types d'actions de sensibilisation/formations mises en place à destination des assistantes et assistants maternels</p>	Durée du plan

2025 :

Pas d'actions déployées en 2025

DEF-PMI	<p>La mixité des métiers des modes d'accueil</p> <p>Promouvoir le métier des modes d'accueil pour tous, y compris, les hommes</p> <p>Mesurer dans le bilan d'activité l'agrément et le recrutement des hommes</p> <p>Accompagner la thématique auprès de la CAF pour un portage par la CAF pour les actions en faveur des assistantes et assistants maternels</p> <p><i>Indicateur</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
---------	---	---------------

2025 :

Pas de données sur cette action

CDEF	<p>Le centre parental</p> <p>Évolution du projet de service du centre maternel vers le centre parental au sein du CDEF (Centre départemental Enfance Famille)</p> <p>Réflexion sur l'offre global en centre parental</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre d'accompagnements de parents ou de pères isolés</p>	Durée du plan
------	---	---------------

2025 :

9 pères ont été accompagnés au centre parental en 2024. 18 accompagnements : 9 couples et 9 monoparents (femme).

Prévention et protection à l'aide sociale à l'enfance : contribuer à la prévention et la promotion des égalités entre les filles et les garçons		
DEF	<p>La participation des filles dans l'espace public</p> <p>Le nouveau cadrage départemental en faveur de la prévention spécialisée (2024) inclue des actions en faveur de la participation des jeunes filles dans l'espace public.</p> <p>Intérêt de prévenir l'exclusion et la marginalisation des jeunes costarmoricaines et costarmoricains en particulier dans les quartiers politique de la Ville</p> <p><i>Indicateur</i> : bilan des acteurs et actrices de la prévention spécialisée</p>	Durée du plan

2025 :

Le soutien à des partenaires dont l'égalité filles-garçons est l'un des axes du travail de prévention du mal être, harcèlement..: PAEJ, MDJA, association Mouvement français Planning Familial. Les rapport d'activité (2024) mentionnent certaines actions qui nécessitent d'être davantage valorisées et lisibles.

DEF	<p>Les accompagnements au titre de l'aide sociale à l'enfance</p> <p>Améliorer la connaissance et le suivi des données mettant en évidence l'accompagnement des jeunes filles et jeunes hommes / garçons accompagnés au titre de l'ASE,</p> <p>Mesurer le nombre de filles et le nombre de garçons faisant l'objet d'une information préoccupante par rapport aux groupes d'âges,</p> <p>Mesurer le nombre de filles et le nombre de garçons placés pour intégrer une réflexion sur le genre en lien avec les pratiques professionnelles (CD et partenaires)</p> <p>Discuter des modalités d'intégration des données genrées dans les suivi établissements et comité de gouvernance (conseil de surveillance CDEF, conseil de vie sociale),</p> <p><i>Indicateur</i> : le nombre d'IP filles/garçons, le nombre et le type de mesures filles/garçons</p>	Durée du plan
-----	---	---------------

2025 :

Enquête mensuelle au 30/09/25 Enfants avec une mesure /sexe : Féminin pour 42 % (=2003 individus) Masculin pour 58 % (= 2765 individus)

Enfants avec un placement principal : Féminin pour 46 % (= 706 individus) et Masculin pour 54 % (= 829 individus)

2024 : IP (transmises pour évaluations) 1629 enfants : 805 filles / 824 garçons (données 2024)

Lutte contre les violences faites aux filles et aux garçons / Protéger les enfants en danger ou en risque de danger (voir politique Lutte contre les violences faites au genre)	
La sensibilisation/formation des assistantes et assistants familiaux	
Le repérage des situations de danger et de risque de danger des enfants (CRIP)	
La prévention et la lutte contre la prostitution	
La lutte contre les violences intrafamiliales	

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Groupe égalité entre les femmes et les hommes	<p>Intersectionnalité et diversité Créer les conditions d'une formation et d'une réflexion sur le concept d'intersectionnalité et de prise en compte dans la mise en œuvre des politiques publiques départementales, prioritairement pour les solidarités humaines, Organiser des témoignages d'usagères et usagers du Conseil départemental et observer les besoins. <i>Indicateur : actions réalisées</i></p>	2026

non réalisé

Projet de recueil de témoignages d'un jeune travaillant auprès de personnes âgées + agent d'accueil

DMNAFE	<p>Accueil des mineures et mineurs non accompagnées (MNA) et des familles étrangères Suivre le nombre d'accueils filles-garçons réalisés et le nombre de femmes et hommes avec enfants de moins de 3 ans, Observer et discuter autour des difficultés rencontrées, notamment pour les victimes du sexisme et de discrimination de genre. <i>Indicateur : actions réalisées</i></p>	2026
--------	--	------

2025 :

au 31/08/2025 : 19 filles mineures et 220 garçons mineurs et 11 filles majeures et 321 garçons majeurs

DMNAFE	<p>La prise en compte de l'accueil/hébergement mixte des filles et garçons Observer la question de l'accueil mixte en établissement et prendre en compte résistances et freins, Réfléchir collégialement à la question de la mise en œuvre, <i>Indicateur : actions réalisées</i></p>	Durée du plan
--------	---	---------------

2025 :

Cette question a été travaillée entre la DMNAFE et le CDEF pour l'accueil de jeunes filles sur le foyer Courteline en 2025 ; la question se pose également pour les jeunes majeurs en colocation

DMNAFE	<p>L'observation genrée des actions mises en œuvre auprès des familles étrangères <i>Indicateur : état des lieux de la réflexion</i></p>	2026
--------	--	------

2025 :

Non réalisé

DMNAFE unité santé + chargée de mission	<p>Centre de santé sexuelle (voir politique enfance famille) Un partenariat avec centre hospitalier de St Brieuc est en cours concernant la prévention par le centre de santé sexuelle. Une formation pour les professionnelles/professionnels est réalisée pour conduire des ateliers auprès des jeunes. Poursuivre la mise en place d'ateliers auprès des MNA <i>Indicateur : nombre d'ateliers et nombre de jeunes concernés</i></p>	Durée du plan
--	---	---------------

2025 :

7 ateliers réunissant de 6 à 8 jeunes / séance ont été organisés. Les thèmes travaillés avec les jeunes portaient sur : les relations de couple, la question du consentement, l'âge légal pour un rapport sexuel, la contraception, l'IVG, l'homosexualité.

Pour chaque sujet, un lien est fait avec les pays d'origine des jeunes, l'appréhension culturelle et l'influence de la religion étant très prégnantes sur ces sujets.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
MdD	<p>Accès aux droits via les permanences sociales et médico-sociales Les équipes sociales en Maison du Département réalisent l'accueil, l'accompagnement et/ou l'orientation de tout public en territoire. Poursuivre les interventions au plus près des personnes et interroger les professionnelles/professionnels sur la situation des personnes accueillies, notamment des femmes et familles mono-parentales, Faciliter l'accès aux droits <i>Indicateurs</i> :Témoignages des professionnelles/professionnels et d'usagères/ usagers</p>	<i>annuel</i>

2025

MdD St Maintien des permanences sociales en territoire.
 Brieuc Réflexion et mise en œuvre d'action collectives à destination des familles mono-parentales :
 Lamballe Forum Parents solos déployés sur l'ensemble du territoire, groupe de travail réunissant des femmes victimes de violences conjugales pour construire une action collective.

MdD Dinan Non renseigné

MdD GPR Non renseigné

MdD Lannion La tenue d'ateliers d'échanges de pratiques en pôle social est nécessaire avant de rendre compte de l'action égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accès aux droits. Les ateliers sont projetés en 2026.

MdD Loudéac *Le café des idées*
 Depuis le début de l'année 2025, a été constitué à la MdD un comité local des personnes accompagnées. Ce comité a été nommé par ses membres « café des idées ». Il est composé d'environ 10 personnes accompagnées, 6 hommes et 4 femmes, principalement allocataires du RSA, et de 6 agents de la MdD, 2 hommes et 4 femmes, membres de l'encadrement et des services SASP et SEF.

Après 4 réunions, consistant en l'installation, l'interconnaissance et la définition des objectifs de ce comité, la fin d'année 2025 et l'année 2026 seront consacrées à la mise en œuvre d'actions choisies par le Comité. Les membres du « Café des idées » ont choisi d'axer leurs actions sur la « promotion » des actions de la MdD en direction des citoyens vulnérables du territoire, partant du constat partagé d'une méconnaissance des missions du Département et d'une crainte de la population envers les services sociaux et médico-sociaux. Le sujet de l'égalité femme/homme n'a pas été une thématique abordée par les personnes accompagnées intégrant le café des idées comme étant un sujet sur lequel ils et elles souhaitent travailler à ce stade.

L'ensemble des supports de communication sont rédigés de façon égalitaire et inclusive.

DDS (SPAAS)	Le tissu associatif costarmoricain œuvrant dans le domaine de l'accès aux droits Faciliter l'accès aux droits par le soutien aux associations et l'accueil/accompagnement réalisés en lien avec les Maisons du Département, Poursuivre le soutien par le biais de subventions (voir lien avec violences faites au genre), <i>Indicateurs</i> : nombre de structures œuvrant sur ce champ soutenues financièrement par le CD	annuel
----------------	---	--------

2025 :

Subvention au CIDFF (14 000€ subvention + aide emploi juriste 13 475€ + locaux mis à disposition) + subvention à la maison des femmes (500€).

Pas d'abondement financier du Département pour les dispositifs Nijadell et le van Nina et Simones mais une prise en compte de l'offre par les équipes sociales sur les territoires d'intervention (kreiz Breizh, GPA).

Participation au GIP Conseil départemental de l'accès aux droits (CDAD) 22 : 4 000 €

Mission égalité entre les femmes et les hommes	Maison des femmes des Côtes d'Armor - est une association et un collectif d'associations et de syndicats qui a pour vocation, sur tout le département des Côtes d'Armor, de défendre et développer la mise en oeuvre des droits des femmes et une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, de rendre visible et accessible pour tout public, les lieux de service, d'accès aux droits, d'échanges, de culture, de pratiques exemplaires et d'initiatives, dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes, et enfin, de promouvoir l'égalité des sexes en organisant des actions permettant de faire avancer les droits des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des violences faites aux femmes. Développer les relations et la prise en compte de l'expertise du collectif d'associations <i>Indicateurs</i> : nombre et contenu des rencontres réalisées	Durée du plan
--	--	---------------

2025 :

Rencontre en septembre 2025 avec les membres de la bibliothèque ressources de la Maison des femmes et le réseau Égalité entre les femmes et les hommes du Département.

DDS (SPAAS)	Les Mesures d'Accompagnement social Personnalisé (MASP) : Est un dispositif d'accompagnement de femmes et d'hommes dans le cadre des mesures administratives de protection des majeures/majeurs, Compter le nombre de MASP attribuées à des femmes et à des hommes et faire le point sur la situation, <i>Indicateurs</i> : nombre de MASP femmes, hommes	annuel
----------------	---	--------

2025 :

51 mesures MASP ont été prononcées en faveur de femmes et 64 pour des hommes. Cela correspond à une différence plus marquée que les années antérieures. Cela peut s'expliquer par l'existence de dispositifs spécifiques pour les femmes avec enfants comme les accompagnements en économie sociale et familiale (AESF) ou les mesures judiciaires d'aides à la gestion du budget familial (MJAGBF).

DDS (SPAAS)	L'aide financière extra-légale sous forme de chèques d'accompagnement personnalisé (CAP) Le versement de l'aide sous la forme de CAP est possible si la situation du bénéficiaire revêt un caractère d'urgence pour subvenir à des besoins urgents de première nécessité. Intégrer et observer la question du genre dans la demande des CAP en MdD, <i>Indicateur</i> : le nombre de CAP nominatifs et non nominatifs femmes, hommes	annuel
----------------	--	--------

2025 :

Du 1er janvier au 31/10/2025 : 70 254 € ont été versés sous forme de CAP avec une répartition de 38% de femmes et 52% d'hommes.

MdD Dinan/Mission égalité entre les femmes et les hommes	L'action des Maisons France Services (MFS), en lien avec les MdD Les MFS sont des lieux d'accueil et d'orientation des personnes dans le cadre de l'accès aux droits. Le CD est partenaire de la Préfecture pour le déploiement des MFS sur le territoire. Interroger si le suivi du nombre de personnes accueillies est genre et comment sont pris en compte les formes multiples de désavantages et l'intersectionnalité <i>Indicateurs</i> : rencontre avec la Préfecture	Durée du plan
--	--	---------------

2025 :

Participation de la MdD de Dinan à chaque comité de pilotage annuel avec les Espaces France Services (Plouasne, Caulnes, Evran, Plancoët, Pleurtuit, Pleslin-Trigavou, Matignon/St Cast)

Temps plus ciblé entre les professionnels de la MdD et les conseillères et conseillers France Services : sur Plancoët et Pleslin Trigavou

SPAAS	<p>Point conseil budget</p> <p>Déploiement de lieu d'accueil tout public qui ont besoin d'une éducation budgétaire ou un dossier surendettement porté par l'Union Départementale des Associations Familiales et Familles rurales (lien plan pauvreté 2018 et pacte des solidarités 2024).</p> <p>65 % des personnes accompagnées sont des femmes selon le rapport d'activités 2022, 62 % en 2023.</p> <p>Intégrer la prise en compte des données du rapport d'activités pour poursuivre la réflexion sur la situation des femmes, les besoins et l'accessibilité des services.</p> <p><i>Indicateur</i> : bilan d'activités réalisés</p>	annuel
-------	---	--------

2024 :

En 2024, ce sont 53 % de femmes qui ont été accompagnées par l'un des 59 lieux de permanences.

2025 :

(non connu à la date de réalisation du rapport)

SPAAS (Mission santé)	<p>Santé des majeures/majeurs</p> <p>Les infirmiers de territoire en MdD prennent en compte l'accompagnement vers le soin des plus de 18 ans allocataires du RSA et du public adulte en situation de handicap.</p> <p>Suivre et observer le nombre d'accueils Femmes et Hommes</p> <p><i>Indicateur</i> : bilan activités MdD infirmiers</p>	annuel
--------------------------	---	--------

2024 :

Les infirmières et infirmiers de territoire ont suivi 56 % de femmes et 44 % d'hommes présentant des problématiques de santé durant l'année 2024. Ce suivi a consisté en des temps d'entretien, d'orientation, d'accès aux droits, de démarches en direction de la MDPH

2025 :

(non connu à la date de réalisation du rapport)

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
MDDS – Anaïs ALACIO	<p>Revenu de Solidarité active – actions collectives Actions en direction des ArSa familles monoparentales – : parents solo, crèches éphémères... <i>Indicateurs</i> : nombre de femmes touchées par l'action + nombres de femmes entrées en emploi ou formation à l'issue de cette action</p>	2025

2025 :

à réaliser en 2026

SIESS – Anne-Charlotte OILLO	<p>Les actions de remobilisation en direction des Bénéficiaires du RSA Elles mobilisent en majorité les femmes (60 à 65 % du public) donc ce sont des actions qui constituent une réponse adaptée aux besoins de ces femmes dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle. <i>Indicateurs</i> : nombre de femmes concernées par l'action + nombres de femmes entrées en emploi ou formation à l'issue de cette action</p>	2025
------------------------------	---	------

2025 :

Le dispositif des actions de remobilisation ELAN, marché de septembre 2024 à avril 2025, a pu bénéficier à 84 femmes soit 61 % des bénéficiaires sur la durée total dispositif, soit 8 mois.

En ce qui concerne les sorties positives, le prestataire n'a pas été en mesure de nous fournir cette donnée.

SIEES – Hélène PRIGENT	<p>Les ateliers et chantiers d'insertion Renforcement du taux de féminisation des Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion par l'octroi d'une subvention « bonus » <i>Indicateurs</i> : taux de féminisation à N+1</p>	2024
------------------------	--	------

2025 :

33.91% du public accompagné par les Ateliers et Chantiers d'insertion (ACI) était des femmes.

Mise en place en 2024 d'un objectif de taux de féminisation pour les 14 ACI. Après la mise en place de cet objectif de féminisation, 8 ont vu leur taux de féminisation augmenter et 6 ont vu leur taux baisser.

Même si le résultat reste mitigé, cela a permis aux ACI de prendre conscience des actions à mettre en œuvre pour déconstruire l'image « genrée » de certains supports d'activité (ex : entretien des espaces verts, travaux de maçonnerie, etc....).

SIESS A. BESNARD	<p>Conventions partenariales Insertion de clauses dans les conventions avec les partenaires pour l'accompagnement des ArSa et leur insertion professionnelle, dans l'objectif d'apporter une attention particulière pour l'accompagnement du public féminin et d'améliorer leur représentation dans les dispositifs d'accompagnement. <i>Indicateurs</i> : l'insertion de la clause dans les conventions</p>	2025
------------------	---	------

2025 :

Pour la rédaction des conventions avec les partenaires en charge de l'accompagnement des Arsa, un paragraphe type prenant en compte l'égalité femmes hommes dans leurs actions et aussi pour lutter contre les inégalités et discriminations, sera intégré à partir de 2026 lors du renouvellement des conventions.

SIESS A. BESNARD	<p>Emplois Travailleuses et travailleurs indépendants En projet réflexion sur l'accompagnement des ETI femmes par une structure dédiée pour prendre en compte les particularités liées à ce public <i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025
------------------	--	------

2025 : Les arbitrages budgétaires n'ont pas permis de financer un nouveau dispositif pour l'accompagnement des ETI femmes par une structure dédiée.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
	Accès aux logements sociaux	
DDS (SHL)	Mise en œuvre du droit de réservation de logements sociaux par le CD dans le cadre du dispositif des garanties d'emprunts des bailleurs sociaux <i>Indicateur</i> : nombre de logements octroyés aux femmes seules, enceintes et/ou avec enfants de - 3 ans	Durée du plan

2025 :

En 2024, Sur 180 logements attribués dans le cadre de l'activation du Droit de réservation, 82 logements (45%) ont concerné le public « femme seule »

DDS (SHL)	Aide à la sous-location et aide à la gestion locative immobilière sociale <i>Indicateur</i> : nombre de femmes accompagnées	Durée du plan
--------------	--	---------------

2025 :

En 2024, s'agissant de la gestion locative, pas de statistiques « genrées ». Pour le dispositif « sous-location », public plutôt masculin ; sur 121 ménages bénéficiaires du dispositif, 49 femmes seules (40%) ont été prises en charge.

DDS (SHL)	Mise en œuvre des mesures d'accompagnement social lié au logement (ASLL) <i>Indicateurs</i> : proportion de mesures attribuées à des femmes seules	Durée du plan
--------------	---	---------------

2025 :

En 2024, notre prestataire en charge de la mise en œuvre des mesures ASLL ne précise pas, dans son bilan annuel, le nombre de mesures attribuées à des femmes seules.

Néanmoins, sur les 562 mesures prescrites en 2024, 88 % concernent des personnes isolées, avec ou sans enfant, dont la majeure partie sont des femmes non salariées ou à temps partiel.

DDS (CT Y. R)	Expulsions locatives Mettre en discussion avec les partenaires l'intérêt d'une analyse genrée des données pour mieux observer la situation des femmes et des familles mono-parentales notamment. <i>Indicateur</i> : démarche engagée	2025
------------------	--	------

2025 :

Examen de la faisabilité (possibilité de disposer toutes les assignations en justice délivrées par les commissaires de justice)

DDS	Dispositif d'hébergement des femmes seules enceintes ou avec enfants < 3 ans Constitution d'un parc de logements sur le département pour l'hébergement temporaire de ces personnes <i>Indicateurs</i> : nombre de femmes hébergées	2025
-----	--	------

2025 :

Le dispositif est mis en œuvre depuis le 26 juin et est à disposition exclusive de femmes isolées
12 demandes enregistrées au 2 septembre et 2 ménages hébergés dans les deux logements mis à disposition.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
APA / aide sociale QAMS /	<p>Observation de la donnée genrée Recenser les données disponibles en fonction du genre selon les différents dispositifs gérés par la Direction, et identifier les manques éventuels. Les compiler et effectuer un premier travail d'analyse. La mission pourrait être l'objet d'un stage dédié. <i>Indicateur</i> : bilan d'activité de la direction sur les Allocations Individuelles de Solidarités (AIS)</p>	2025

2025 :

non réalisé

QAMS	<p>Participer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles Le Département traite les signalements concernant l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap à domicile ou dans les Établissements Sociaux et Médico-sociaux de sa compétence. Une convention de coopération prévoit des modalités d'échange avec le Parquet. Il subventionne également l'association ALMA 22 dont c'est la principale mission. <i>Indicateur</i> : Bilan d'activité du service QAMS</p>	2025 - 2028
------	---	----------------

2025 :

221 signalements et 64 réclamations ont été traités en 2024

PTES + QAMS	<p>Contribuer à la sensibilisation des acteurs et des actrices Dans le cadre des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), inspections contrôles et évaluations externes, s'assurer du respect des dispositions des articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique et du décret n°2020-258 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (plan pluriannuel + référent égalité) <i>Indicateur</i> : Info lors de la réunion ESMS, nombre d'insertions et CPOM de l'année pour en déduire le respect de la norme</p>	2025 - 2028
----------------	--	----------------

2025 :

Une quinzaine de CPOM concernés

Lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes et au genre

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DDS (SPAAS)	<p>Accès aux droits et lutte contre les violences faites aux femmes, en lien avec le déploiement des ISCG sur tout le territoire Costarmoricain ; Soucieux de poursuivre son investissement aux côtés des services de l'État dans les stratégies nationales de la prévention de la délinquance et de la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intra-familiales, le département soutient et promeut le dispositif d'intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie (ISCG) sur son territoire. Statistique des ISCG : 1944 situations en 2022 contre 1896 en 2023 <i>Indicateurs</i> : nombre de femmes et nombre d'hommes en file active par ISCG par MdD</p>	Durée du plan

2025 :

En 2024, 1 882 personnes accompagnées par les ISCG (1 909 en 2023) dont 20,2 % d'hommes et 73,9 % de femmes. 4 % de mineurs hommes et 1,9 % de mineures femmes. Parmi les personnes accompagnées, 67,3 % n'étaient pas connues des services sociaux des MDD.

DDS (SPAAS)	<p>Soutenir le tissu associatif costarmoricain œuvrant dans le domaine par le biais de subventions (ci-dessous déclinées) <i>Indicateurs</i> : Évolution du nombre de bénéficiaires Femmes/hommes sur les 5 dispositifs ayant perçu une subvention CD22 et suivi des subventions allouées</p> <p>ADALEA - Lutter contre toutes les formes d'exclusion et de violences notamment celles faites aux femmes, - Accueil Écoutes Femmes : 400 à 500 entretiens/an, individuels ou collectifs (groupes de paroles).</p> <p>CIDFF 22 - Femmes en réseau Femmes en situation de monoparentalité, allocataires des minima sociaux : articulation « Parentalité et vie professionnelle », - Actions collectives et individuelles : 43 femmes en 2023.</p> <p>Maison de l'Argoat - Le service Avec Elles est un lieu d'accueil de proximité qui vise l'écoute, l'information, l'accompagnement, l'orientation et la mise en sécurité des femmes et de leurs enfants. Son but est dès lors d'améliorer les réponses apportées aux femmes victimes de violences et à leurs enfants par la mise en réseau des partenaires sur le territoire concerné et ainsi de développer des réponses nouvelles en fonction des besoins repérés. Avec Elles mène un accompagnement global des personnes tout en garantissant leur sécurité et leur anonymat.</p> <p>STEREDENN - Espace Femmes œuvre pour l'accompagnement des victimes de violences conjugales, intrafamiliales ou sexuelles ainsi que pour des actions de prévention et de sensibilisation sur ces sujets, mais également pour l'accompagnement des professionnels et des bénévoles dans l'accueil de victimes, de témoins ou de proches.</p> <p>AMISEP : - le PAS, espace d'écoute et de paroles aux victimes mais aussi aux témoins et à toute personne craignant l'émergence de violence. - Permanences, jusqu'à 4 demi-journées par semaine : à Lannion au sein d'un espace dédié aujourd'hui bien repéré proche de toutes commodités et, depuis 2022, à Tréguier au sein de la MSAP. Des liens forts avec les différents partenaires ont été instaurés et permettent de fluidifier et sécuriser le parcours de la personne face à une situation de violences conjugales ou intra-familiales.</p>	annuel
--------------	--	--------

2025 :

Enveloppe de subventions 2025 « lutte contre les violences faites aux femmes » : 165 500 € pour 5 structures

ADALEA : en 2024, 417 femmes ont sollicité le service (420 en 2023, 407 en 2022). A noter que le service a répondu aux sollicitations de 2 hommes (5 en 2023, 1 en 2022).

1127 entretiens ont été réalisés en 2024 (1036 en 2023, 1085 en 2022)

CIDFF 22 : actions collectives et individuelles - 32 femmes inscrites en 2024 dont 24 ont évoqué des violences intra familiales, conjugales ou des viols.

Maison de l'Argoat : En 2024, 152 femmes accueillies et 103 enfants. 798 entretiens menés avec les femmes accompagnées. 86 demandes d'hébergement.

Steredenn : En 2024, 176 personnes accompagnées dont 5 hommes et 7 mineurs. L'Espace Femme a sensibilisé 2175 personnes à cette problématique majeure.

Amisep : En 2024, 101 personnes accueillies et 408 entretiens menés.

DDS (SPAAS)	Information et sensibilisation des professionnels de la collectivité, partenaires et prestataires, Co-pilotage avec la Préfecture de la mise en œuvre d'actions dédiées en novembre, en lien avec la journée internationale des violences faites aux femmes le 25 novembre Orange-Day, Impression et diffusion d'outils (Flyers, les violentomètres), recensement des actions menées sur le territoire par la Préfecture, veille sociale <i>Indicateurs</i> : nombre de diffusion, actions mises en oeuvre	Annuel
--------------------	---	--------

2025 :

En 2024,

- Réunions VIF avec les TS notamment sur Guingamp avec l'ADAJ et le Point Écoute femmes « Avec elles »
- Exposition de photographies au musée de St Brieuc sur les VIF « Huit Clos »
- « Nuit du droit » (TI et CDAD) sur le thème des violences conjugales

DDS (SPAAS)	Les commissions départementales et infra-territoriales liées aux violences En co-pilotage avec la Préfecture, le Conseil départemental poursuit sa participation active via le SPAAS aux commissions départementales de prévention de la délinquance. Les ISCG participent aux commissions infra-territoriales, que sont les CISPD. La remontée des informations sur le dispositif est nécessaire au suivi du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes. <i>Indicateur</i> : compte-rendus des réunions	Annuel
--------------------	---	--------

2025 :

1 réunion du CDSPD + réunions des CISPD auxquelles ont assisté les ISCG (entre 5 et 8 réunions)

MdD Dinan	Le Dispositif Protège Toit Dispositif expérimental mis en œuvre sur le territoire de Dinan agglomération pour l'hébergement de femmes victimes de violences (voir fiche MdD Dinan), Suivre l'activité du dispositif <i>Indicateur</i> : nombre d'accueils réalisés	Durée du plan
--------------	--	---------------

2025 :

- Expérimentation sur 2023 puis action conduite sur 2024 et 2025 avec des résultats très positifs :

En 3 ans, 170 demandes ont été recensées auprès de la coordinatrice pour mettre à l'abri des victimes de violences conjugales.

35 victimes (33 femmes et 2 hommes) et 57 enfants ont pu être hébergées en logement communal d'urgence.

La durée moyenne de séjour observée est de 5,7 mois

Le réseau de bénévoles est composé de 18 femmes et 1 homme.

- Dispositif renouvelé pour 2 ans (2026 et 2027), qui s'étoffe (objectif de 12 logements communaux, nouvelle formation des bénévoles à prévoir...).

- La coordinatrice du dispositif est lauréate des trophées idealco 2025 et a reçu un prix le 17 décembre 2025.

3ème édition pour idealCO et ses partenaires, qui célèbrent les femmes et les hommes de terrain ! Celles et ceux qui s'engagent pour le bien public et qui construisent ensemble le monde de demain.

DEF- PMI	La lutte contre les violences intrafamiliales Le renforcement du dépistage et de la prise en charge les victimes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles) est nécessaire. Le Dispositif Sanitaire d'Accompagnement des Victimes de Violence est mis en place depuis octobre 2022 sur le territoire du GHT St-Brieuc, Lannion, Guingamp. Sa mission est de former les professionnels internes et externes au GHT dans les écrits /accompagnements des équipes à la prise en charge des victimes de violence (aide à la rédaction des écrits, aide à l'écoute et à la rencontre des victimes, aide à l'orientation).	Durée du plan
-------------	---	---------------

3 sessions de formation intra CD 22 ont été organisées par le DiSAVV fin 2022, intégrant un focus sur la compréhension des violences dont les violences sexistes et sexuelles. Nécessité de réitérer ces formations en continu *Indicateur* : nombre de formations dispensées au CD 22

2025 :

2025 : 2 sessions de formation à destination de 40 professionnelles et professionnels du CD22

DEF- PMI	La sensibilisation/formation des assistantes et assistants familiaux La promotion des CSS et de leurs actions auprès des assistantes et assistants familiaux (AF) est importante afin de renforcer la prévention en santé sexuelle et les orientations vers les CSS des jeunes confiés à l'aide sociale à l'enfance. Il s'agit également de déconstruire les tabous en santé sexuelle et d'agir sur la prévention des stéréotypes de genre entre les filles et les garçons. <i>Indicateurs</i> : nbr de formations réalisées auprès des assistantes/assistants familiaux / pourcentage d'AF formés par an	Durée du plan
-------------	--	---------------

2025 :

Actions organisées une année sur deux, organisation prévue en 2026

DEF	Le repérage des situations de danger et de risque de danger des enfants (CRIP) L'actualisation du protocole partenarial relatif au cadre et aux procédures de traitement des informations préoccupantes et des signalements est à réaliser. Le suivi des indicateurs d'activité avec approche genrée pour identifier les situations concernant les garçons et les filles est à développer. <i>Indicateur</i> : nombre d'IP filles et garçons par an	Durée du plan
-----	--	---------------

2025 :

2024 : IP (transmises pour évaluations) 1629 enfants : 805 filles / 824 garçons (donnes 2024)

DEF- PMI (Marie B.)	La prévention et la lutte contre la prostitution La participation à la prévention et à la lutte contre la prostitution est nécessaire sur le territoire costarmoricain et auprès des filles et garçons accompagnées par l'aide sociale à l'enfance, auprès des mineures/mineurs non accompagnés et auprès des jeunes adultes. Le soutien et le lien partenarial avec l'amicale du Nid via le collectif départemental Vie Relationnelle Affective et Sexuelle est essentiel. La sensibilisation des collégiennes et collégiens sur les dangers est à réfléchir. La DEF représente le CD à la commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle. <i>Indicateur</i> : bilan d'activités de l'amicale du Nid en 22	Durée du plan
------------------------------	---	---------------

2025 :

4 réunions de travail sur un outil type Prostitutomètre et un guide associé : pilotage État et ADN, CD 22 / CSS membre du groupe de travail (dans le cadre de la stratégie départementale de lutte contre la prostitution)

- *AdoSexo* : colloque du 26 juin / formation des équipes CSS en Octobre 2025 sur l'exploitation sexuelle des mineures et mineurs. *AdoSexo* : un dispositif régional, porté par l'association ARASS en Bretagne et développé par l'ACPE à l'échelle nationale. Objectif de sensibilisation des professionnels à l'exploitation sexuelle des mineures mineurs, soutien des équipes, accueil de jeunes ou familles orientés par les partenaires

- Amicale Du Nid (ADN) Côtes d'Armor :

Les actions de sensibilisation, de prévention et de formation sur le système prostitutionnel : 7 actions de Sensibilisation, 3 actions de Prévention en milieu scolaire

L'aller-vers numérique : 487 personnes contactées

Les permanences sociales : 8 nouvelles personnes rencontrées

L'accompagnement social des adultes : 13 personnes dont 5 nouvelles

Le co-accompagnement social des mineurs et mineures : 1 personne identifiée comme victime d'exploitation sexuelle

L'accompagnement dans le cadre des Parcours de Sortie de Prostitution (PSP) : 2 PSP

DDS (SPAAS)	Outils de sensibilisation aux violences faites au genre Différents outils, notamment produits par les partenaires comme la mission égalité entre les femmes et les hommes Région, sont accessibles mais sont différemment connus et utilisés. Un travail partenarial sur le contenu, la pertinence des les utiliser et diffuser est nécessaire. Mettre en œuvre les conditions d'une réflexion locale et partenariale et d'une mise à disposition des outils. Le michetomètre, le violentomètre sont des exemples. <i>Indicateurs</i> : outils diffusés et mis à disposition	2025
--------------------	---	------

2025 :

Le CD a relayé dans son réseau interne le violentomètre accessible et adapté à la diversité des situations de handicap et diffusé en novembre 2025. Coconstruit avec de nombreux partenaires de la région dans le cadre du groupe de travail régional « Violences et handicap », animé par le Centre Ressource Intimagir Bretagne avec le soutien de l'ARS Bretagne, cet outil vise à favoriser la prise de conscience et le repérage des violences, quel que soit le type de relation (amicale, familiale, professionnelle ou avec un·e proche aidant·e, etc.), et s'adresse à toutes les personnes : personnes en situation de handicap, entourage, professionnels, etc.

DDS (SPAAS) et ref égalité entre les femmes et les hommes DSN	La cyberviolence et le cybersexisme En septembre 2023, le Défenseur des droits rappelle que les jeunes filles sont particulièrement exposés au cybersexisme (p3 de la contribution au comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes). Il recommande notamment de mieux sensibiliser les enfants et leurs parents. En lien avec la Préfecture et les partenaires concernés, ouvrir une réflexion sur les actions partenariales de sensibilisation à mettre en œuvre sur le territoire et participer à créer les conditions d'une sensibilisation ponctuelle, voire pérenne. <i>Indicateur</i> : actions mises en œuvre	Durée du plan
--	--	---------------

2025 :

Non réalisé cette année

Transition écologique et aménagement du territoire

Volet politiques publiques et territoriales	Environnement et transition écologique pour un avenir durable
---	--

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Directrice déléguée transition écologie	<p>La politique de développement durable (DD) Prendre en compte le plan égalité entre les femmes et les hommes et les actions réalisées dans le cadre du rapport annuel du DD Indicateur : le rapport annuel du DD</p>	annuel

2025 :

Une attention est portée, dans le choix des actions à valoriser par le rapport Développement durable concernant l'année 2025, aux actions égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre en 2025.

DE	<p>Initier la réflexion égalité entre les femmes et les hommes Au sein de la direction de l'environnement afin de clarifier le thème et les éventuels besoins afin de : - mettre à plat les sujets qui en relèvent, - étudier si des mesures incitatives (ou contreparties) en matière d'égalité seraient à insérer, dans le cadre de leur mise en œuvre, dans les cahiers des charges des différents contrats, subventions, appels à projets et appels à manifestation d'intérêt liés à ces politiques publiques. - réfléchir aux actions requises pour agir et participer à lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans les différents domaines. Indicateur : nombre de réunion et comptes-rendus associés,</p>	2025
----	---	------

2025 :

Désignation au sein de la Direction de deux référents EFH (une agente et un agent), représentant les deux services existants à la DE. Intégration de la démarche dans la démarche « Projet de direction » en cours.

DE	<p>Les panneaux d'information des sites naturels départementaux S'assurer que l'ensemble des informations et communications réalisées luttent contre les stéréotypes de genre et intègrent l'écriture égalitaire au fur et à mesure des remplacements. Indicateur : les panneaux réalisés</p>	annuel
----	--	--------

2025 :

Prise en compte au fil de l'eau des panneaux à remplacer (pas de remplacement en 2025). Travail à venir sur l'intégration de l'écriture égalitaire sur l'ensemble des supports produits au titre des ENS et de la Randonnée (dépliants, flyers ...)

DE	<p>Enquête Reflets Enquête régionale réalisée tous les 5 ans, le CD et Côtes d'Armor Destination (expliquer pour quoi faire) sont co-financeurs en lien avec le Conseil régional de Bretagne. Elle permet d'affiner la connaissance de l'usage des espaces naturels et des chemins de randonnée. Agir pour l'intégration d'un indicateur de genre dans l'enquête Indicateur : comptage quantitatif et approche qualitatif genrés à réaliser</p>	2028
----	---	------

DE	<p>Tourisme Le nouveau schéma départemental du tourisme en cours d'élaboration s'attache à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre devra respecter la lutte contre les stéréotypes et la prise en compte de l'égalité. Indicateur : actions réalisées</p>	Durée du plan
----	--	---------------

2025 :

Schéma de développement touristique en Côtes d'Armor validé par l'Assemblée départementale en octobre 2024 (livrable final respectant l'écriture égalitaire FH). Période couverte = 2025 – 2029.

Pas d'actions spécifiques dédiées à l'EFH, mais plusieurs thématiques offriront un angle permettant d'œuvrer en

faveur de l'égalité et de lutter contre les stéréotypes de genres.

Parmi elles :

- . « consolider les outils promotionnels » : les supports de promotion de l'attractivité des Côtes d'Armor produits par Côtes d'Armor Destination s'attacheront à mettre en scène des femmes et des hommes ;
- . « accompagner la création d'offres expérientielles dans les lieux de loisirs culturels et touristiques » : cet accompagnement financier (60 000 € par an) donne lieu à un Appel à Projets annuel (en 2025 : favoriser le tourisme familial en proposant une offre innovante en direction du jeune public). Un des thèmes à venir pourra concerner l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- . « consolider l'offre de randonnée » : l'offre de randonnée (pédestre, cyclable, équestre) en Côtes d'Armor s'attache, de par sa variété et ses conditions d'accessibilité, à toucher un très large public, sans distinction de genre ;
- . « améliorer l'observation des flux sur les sites naturels » : la politique menée par le Département en faveur des espaces naturels sensibles (3 500 hectares sous propriété départementale) vise à améliorer l'accueil des visiteuses et visiteurs, sensibiliser à l'éducation à l'environnement, tout en préservant les milieux et leurs biotopes. L'observation des flux sera également menée pour vérifier que la fréquentation des sites naturels, milieux par nature isolés, ne crée pas de discrimination de genres entre les femmes et les hommes.

DE	Les randonnées et les ballades	Durée du plan
	<p>Les randonnées et les ballades</p> <p>L'amélioration de la qualité des itinéraires existants afin de les rendre davantage accessible par toutes et tous est recherchée.</p> <p>Favoriser la mise en réseau des acteurs de la randonnée et intégrer la question de l'observation de l'usage par les femmes et les hommes,</p> <p>Améliorer la sécurité des itinéraires départementaux et s'interroger sur la problématique des violences sexistes et sexuelles (VSS).</p> <p>Intégrer dans le travail de publication numérique des informations sur les VSS pour les grands itinéraires de randonnées, à commencer pour la Vélodysée et la Vélomaritime via les comités itinéraires.</p> <p>Indicateur : actions réalisées</p>	

2025 :

L'enquête « Reflets », initiée tous les 5 ans à l'initiative du Comité régional de Tourisme, permettra d'observer et d'analyser les usages des femmes et des hommes en matière de randonnée. La prochaine enquête, qui se déroulera en 2027, sera préparée (cibles, questionnaire) en 2026.

Par ailleurs, le sujet de l'égalité FH et de la lutte contre les discriminations sexistes sera proposé à l'ordre du jour des Comités d'itinéraires (Vélomaritime et Vélodyssée), dont la constitution est renouvelée en 2026

DE	Pour les agriculteurs et agricultrices	2025
	<p>Pour les agriculteurs et agricultrices</p> <p>Connaître la situation sur le territoire et mettre en place un suivi genre.</p> <p>Intégrer dans la convention avec la chambre de l'agriculture le critère de genre dans le suivi des données : nombre femmes hommes, nombre femmes hommes dans les exploitations en difficulté, suivre le nombre d'agriculteurs et agricultrices suivies par le Département,</p> <p>Indicateur : suivi des données dans le service, nouvelle convention 2026</p>	

2025 :

La nouvelle convention entre le Département et la Chambre d'Agriculture est signée fin 2025 / début 2026, après examen par la Commission Permanente du 15 décembre 2025. Au travers de l'observation réalisée par la Chambre, mais aussi via l'analyse des données propres (sur les agriculteurs et agricultrices en difficulté notamment), un suivi genre de l'agriculture en Côtes d'Armor pourra être initié à partir de 2026.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Direction DIMM	<p>Initier la réflexion égalité entre les femmes et les hommes au sein de la direction des infrastructures de la mobilité et de la mer afin de clarifier le thème et les éventuels besoins afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre à plat les sujets qui en relèvent, - étudier si des mesures incitatives (ou contreparties) en matière d'égalité seraient à insérer, dans le cadre de leur mise en œuvre, dans les cahiers des charges des différents contrats, subventions, appels à projets et appels à manifestation d'intérêt liés à ces politiques publiques. - réfléchir aux actions requises pour agir et participer à lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans les différents domaines. <p>Indicateur : nombre de réunion et comptes-rendus associés,</p>	2025

2025 :

Sujet mis à l'ordre du jour de deux réunions des cheffes et chefs de service. Partage avec l'encadrement de la fiche action et échanges sur comment chacune et chacun peut intégrer cette dimension dans son domaine d'activité. Partage sur le fait que peu de capacité à agir autrement au-delà des contrats passés (action portée par le service de la commande publique) ou les recrutements (action portée par la DRH).

Identification du référent de la direction : besoin de plus communiquer en interne sur ces missions.

Direction DIMM	Partager avec les partenaires clefs du domaine (EPCI et Région) sur les actions conduites en la matière sur le territoire dans le domaine des mobilités et transports, notamment pour le transport d'élèves en situation de handicap. Indicateur : sujet à mettre à l'ordre du jour d'une rencontre annuelle	2027
----------------	---	------

2025 :

Suite au nouveau contrat passé au printemps, analyse du genre des chauffeurs à la rentrée scolaire.

Constat : 35 % de femmes chauffeuses.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
DE et DIRIM MO	<p>Mixité d'usage des cours et des sanitaires au sein des collèges</p> <p>La cour de récréation est un lieu de socialisation très important dans la vie d'un collège. Espace de détente et de liberté, la recherche d'une plus grande mixité dans l'usage est essentielle. Suite aux réflexions accompagnées et à la réalisation de l'atelier dédié en avril 2024 et en lien avec le plan pluriannuel d'investissement dans les collèges (PPIC), engager le projet relatif à l'aménagement des cours de collèges : mixité filles/garçons, végétalisation et santé</p> <ul style="list-style-type: none"> - définir les principes d'aménagement, les expérimenter et arrêter un plan d'actions - suivre l'expérimentation des sanitaires mixtes 6ème-5ème et 4ème-3ème au sein du collège Jacques Prévert à Guingamp et développer un cahier des charges types, <p><i>Indicateur : rapport de la direction</i></p>	2025

2025 :

Les établissement scolaires livrés cette année dont Jacques Prévert à Guingamp et Roger Vercel à Dinan bénéficient d'espaces communs en extérieur. Tous les nouveaux aménagements prennent en compte la mixité d'usage des espaces extérieurs. Le collège Prévert a fait l'objet d'installation de sanitaires mixtes pour les élèves. Des aménagements au cas par cas sont réalisés dans des collèges du département après validation des parties prenantes. Ces travaux sont réalisés en régie avec la Dirimmo ou par les agents des collèges directement.

Missio n égalité entre les femme s et les homme s	<p>Féminisation des noms de lieu public (bâtiments, salles...)</p> <p>Les noms propres des lieux portent majoritairement le nom d'un homme. La féminisation des noms de bâtiments, salles, rues est à poursuivre en lien avec le service patrimoine immobilier.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participer en interne à la féminisation des noms des espaces nouvellement créés et prendre appui sur la base de données des 500 noms de femmes, produite et suivie par la Maison des femmes. <p><i>Indicateur : taux de féminisation des bâtiments, salles en intra</i></p>	2026
---	--	------

2025 :

Un projet est conduit fin 2025 au sein de la Dirimmo pour donner un nom à la salle G1.28. Cette décision est faite autour de l'animation de la et du représentant égalité entre les femmes et les hommes de la direction.

Maisons du Département

Volet politiques publiques et territoriales	Maison du Département de Saint-Brieuc
---	--

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS	
Effectifs au 31/08/2025 issus du portrait RH Digdash : Femmes : 365 - Hommes : 120	
La MdD intervient sur un territoire composé de deux intercommunalités : Saint-Brieuc Armor agglomération et Lamballe Terre & Mer , regroupant à elles deux 70 communes pour une population de 224 500 habitantes et habitants. La MdDSBL met en œuvre la politique départementale sur son territoire et est la porte d'entrée des usagères et usagers au Département.	
Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digdash / contrats de territoire	

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Volet interne		
Direction + CdS	Veiller à l'égalité femme homme lors des recrutements, dans la sélection des candidates et candidats.	2024-2028

2025 :

Une attention particulière est portée aux candidatures pour équilibrer autant que de possible les équipes.

Sur les derniers jurys, pas de candidatures d'hommes sur les postes de vacataires et titulaires pour les assistantes/assistants socio-éducatifs.

Direction	Encourager l'encadrement et les agentes/agents à s'inscrire à la formation/sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'évolution des droits organisée au sein de la MdD.	2024
-----------	---	------

2025 :

Plusieurs mails de rappel effectués avec précision des dates de formations.

Direction et comité expos	Expositions : veiller à la mixité des œuvres, des artistes... <i>Indicateur</i> : nombre d'artistes F/H	2025/2028
---------------------------	---	-----------

2025 :

Exposition sur l'engagement des jeunes Pass'engagement 24/25 réalisée par la MdDSBL :

→ Remise du deuxième versement Pass'engagement : 13 juin 2025, salle des Pas Perdus

→ Réunions d'information aux jeunes de l'édition 2025/2026

→ au rendez-vous de territoires : 19 septembre 2025 à Quessoy

Exposition de photographies Ligne D réalisée par une jeune bénéficiaire du pass'engagement

Direction + DRH	Organiser chaque année un atelier de sensibilisation sur l'Égalité femmes/hommes à l'échelle MDD <i>Indicateurs</i> : nombre d'ateliers, nombre de participantes/participants	2025-2028
-----------------	---	-----------

2025 :

8 avril 2025 : organisation d'un atelier lors de la journée à destination des agentes et agents des collèges sous intitulé : "L'égalité F/H: si on en parlait..."

Le service Éducation de la MdD de Saint-Brieuc-Lamballe a relayé les informations de la collectivité aux agentes et agents des 15 collèges du secteur.

CDS éducation	Diffuser la plaquette « Si on parlait des règles » au sein des collèges mais également au sein de la MDD, créée pour contribuer à lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles <i>Indicateurs</i> : date de diffusion, cible	2025-2028
---------------	---	-----------

2025 :

Diffusion opérée fin 2024 pour le cycle 2024-2025 par la mission égalité entre les femmes et les hommes à l'attention de l'ensemble des collégiennes et collégiens en 6ème pour les collèges publics et privés

Direction DRH Dircom	Produire des statistiques annuelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les intégrer au bilan d'activité, dans une démarche d'harmonisation sur toutes les MdD. <i>Indicateur</i> : réalisation O/N	2025/2028
-------------------------	--	-----------

2025 : non réalisé à ce stade

Volet politique publique		
Service pôle social	Prendre en compte la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans le cahier des charges des appels à projets Développement Social Local (DSL) Indicateurs : nombre de projets, impact sur le nombre de personnes concernées (F/H)	2025/2028

2025 :

PMI couronne: les actions collectives sont ouvertes à toutes et tous sans différence de genre (action parentalité Ecran, café des familles, LAEP).

Les pères et futurs pères sont pleinement invités (lorsqu'ils sont présents) autant que les mères à participer aux préparation à la naissance et à la parentalité en anténatal ainsi qu'à la prise en charge de leurs enfants sur les temps de consultations et en visites à domicile.

Action collective à destination des femmes victimes de violences conjugales en cours d'élaboration. Pour ce faire, un groupe de travail réunissant un « groupe témoins » de femmes est en cours et se réunit.

Financement d'un projet de développement du self défense.

Mission développement territorial	Pass engagement : prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes pour tendre à la parité dans le choix des candidates et candidats retenus, assurer une communication en ce sens. Indicateurs : nombre de jeunes F/H	2025/2028
-----------------------------------	--	-----------

2025 :

Saint-Brieuc Armor Agglomération : 24 filles et 26 garçons

Lamballe Terre & Mer : 8 filles et 13 hommes

TOTAL : 32 femmes / 39 hommes

CDS Education	Poursuivre l'organisation de temps de rencontres sur l'égalité entre les élèves au sein des collèges et contribuer à la journée Égalité Filles/Garçons . <i>Indicateur</i> : interventions réalisées	2025/2028
---------------	---	-----------

2025 :

PMI couronne :

- intervention des Centre de Santé Sexuelle (CSS), sous organisation du siège PMI, dans les collèges,
- participation d'une sage femme à cette action ponctuellement sur les représentations de genre, le respect, les contraceptions,
- concernant les modes d'accueil, la PMI travaille avec l'organisme de formation des ASSMAT/ASSFAM sur la notion d'égalité des genres et les représentations sociétales,
- les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) sont interpellés lors des visites PMI sur leur démarches pour l'égalité entre les filles et les garçons.

CDS Education	Participer à la journée annuelle égalité Filles/Garçons autour du 8 mars à destination des collèges <i>Indicateur</i> : actions réalisées	2025/2028
---------------	--	-----------

2025 :

participation de la référente égalité entre les femmes et les hommes de la MdD de St Brieuc à la journée organisée le 4 mars 2025

Encadrants pôle social + professionnels	Participer aux journées internationales des droits des femmes ou de prévention des violences faites aux femmes, organisées chaque année au mois de mars, à destination du grand public et des partenaires (jeu, loto des droits, plaidoyer pour les femmes...). Participer à la journée annuelle du droit des hommes <i>Indicateur</i> : actions réalisées	2025/2028
---	---	-----------

2025 :

PMI couronne : formation des équipes aux VIF/VC par le disavv, partenaire dans l'accompagnement des situations traitées en MDD

Diffusion des formations/ conférences en lien avec cette thématique

Partenariat avec CIDFF, ADAJ,...

Proposition de formation faites aux agents du pôle social s'agissant des formations faites par la maison des femmes santé « ex DISAAV », et le système prostitutionnel avec ADOSEXO.

Autres actions 2025 de la MdD St Brieuc Lamballe

- Dans le cadre des rendez-vous de territoire, la MdD a organisé le 19 septembre 2025 un atelier sur la question de l'égalité FH :

- 4 personnes participantes : une directrice générale de service de mairie, une femme Maire, un homme Maire, un conseiller départemental,
- des intérêts exprimés et/ou questionnés pour
 - - échanger autour de la conciliation vie privée vie publique et les besoins, notamment au regard de la parentalité pour toutes et tous, dont un focus sur l'engagement d'élue ou d'élu en situation de monoparentalité : aides et solutions possibles,
 - - faire connaître la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et en quoi les petites communes ont intérêt à l'investir et à la signer,
 - - l'intérêt d'un échange avec les DGS et secrétaires de mairies sur comment motiver les élues/élus à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
 - - le budget sensible au genre - de quoi s'agit-il ?

Référence Charte européenne – non spécifique

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Effectifs au 31/07/2025 issus du portrait RH Digdash : Femmes : 169 (69%) - Hommes : 77 (31%)

La MdD intervient sur un territoire composé d'une intercommunalité : Dinan Agglomération, regroupant 65 communes pour une population de 102 027 habitants en 2019.

La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire (67 communes) et est la porte d'entrée des usagères et usagers au Conseil départemental.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Volet interne		
Service Ressources + DRH	<p>Former l'ensemble des encadrantes et encadrants à une communication publique sans stéréotype de sexe (dont l'écriture égalitaire) et inciter les agentes/agents à en bénéficier, et veiller au respect des règles dans les documents produits à la MDD (communication non genrée) : affiches et affichage vidéo INNES dans l'espace d'accueil, plaquettes, courriers,...</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre de personnes formées</p>	2025/2027

2025 :

- 2 personnes formées (Adj. au Directeur et Ass. RH)
- Accrochage dans l'espace public de la MdDD d'une affiche sur les remarques sexistes entre professionnelles et professionnels

Service Ressources + DRH	<p>Organiser chaque année un atelier de sensibilisation sur l'Égalité femmes/hommes à l'échelle de la MDD</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'ateliers, nombre de participantes/participants</p>	2025/2027
--------------------------	--	-----------

2025 :

Non renseigné

Référents égalité entre les femmes et les hommes + Direction	<p>Organiser des temps d'information égalité entre les femmes et les hommes au sein de chaque équipe, en s'appuyant sur la référente et le référent égalité entre les femmes et les hommes de la MDD, pour sensibiliser sur l'égalité entre les femmes et les hommes et recenser les actions à mettre en œuvre et les besoins en formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, dans une démarche d'amélioration continue</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'interventions, nombre de participantes/participants</p>	2025/2027
--	--	-----------

2025 :

Non renseigné

Direction Sce Education	<p>Diffuser la plaquette « Si on parlait des règles » au sein des collèges mais également au sein de la MDD, créée pour contribuer à lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles</p> <p><i>Indicateurs</i> : date de diffusion, cible</p>	2025
-------------------------	--	------

2025 :

- Appel à Manifestation d'intérêt - 3 établissements sur le territoire en 2025 (Matignon - Planoët et Broussais)
- Diffusion livret "si on parlait des règles" dans chaque collège

Service Ressources + DRH	<p>Conduire des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les violences</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre de sessions, nombre de participantes/participants</p>	2025
--------------------------	---	------

2025 :

Séances de sensibilisation aux violences internes au travail :

- le 14/10/25 : 39 personnes dont 9 hommes et 30 femmes
- pour les agentes et agents des collèges le 21/10/2025 : 68 agentes et agents dont 25 hommes et 43 femmes

Service Ressources	Mettre en œuvre un espace pour l'allaitement au sein de la MDD, en associant les agentes et agents <i>Indicateurs</i> : réalisation O/N, niveau de satisfaction	2024/2025
--------------------	---	-----------

2025 :

- Travail de réflexion en lien avec les référentes allaitement (PMI) + Groupe de travail départemental
- Un lieu a été identifié et équipé (achat d'un fauteuil spécifique) au sein de la MDD de Dinan en 2025

Direction et comité expos	Expositions : veiller à la mixité des œuvres, des artistes... <i>Indicateurs</i> : nombre d'artistes F/H	2025/2027
---------------------------	--	-----------

2025 :

- Manuella CALLEGUERRERO, « Parole de totems ». Peintures réalisées par une femme.
- Léa, Lola, Suzie et Noam. « Éclosion » (3 jeunes femmes et un homme),
- Association ITINERANCE, « Paroles de voyageurs » mettant en scène des moments de vie de voyageuses et de voyageurs.
- « Laits Go » en octobre et novembre 2025 : exposition inédite pour promouvoir l'allaitement maternel, à l'initiative de 4 sages-femmes ou puéricultrices du service PMI de la MDD de Dinan. La photographe était une femme. Au final 22 photos sont présentées, 11 femmes et 2 hommes ont posé avec leurs bébés.

A noter que ces expositions sont coordonnées par un comité interne à la MDD composé de 2 hommes et 5 femmes.

Direction	Intégrer la communication sur l'égalité entre les femmes et les hommes lors des séances d'information auprès des nouveaux arrivantes et arrivants au sein de la MDD <i>Indicateurs</i> : nombre de sessions, nombre de participantes/participants	2025/2027
-----------	---	-----------

2025 :

- une session organisée chaque mois (entre 5 et 20 participants/séance)

Direction DRH Dircom	Produire des statistiques annuelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les intégrer au bilan d'activité, dans une démarche d'harmonisation sur les 5 MDD <i>Indicateurs</i> : réalisation O/N	
-------------------------	--	--

2025 :

- Sur le bilan d'activité 2024, les statistiques RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont :
- La moyenne d'âge
- Le nombre d'agents en fonction de leur sexe
- Le pourcentage respectif au sein de l'encadrement
- Ces données seront reprises pour le rapport d'activité 2025 des MdD

Direction Référents égalité entre les femmes et les hommes	Initier un partenariat avec Dinan Agglomération sur l'égalité entre les femmes et les hommes <i>Indicateur</i> : date et contenu de la rencontre	2025
--	--	------

2025 :

Le partenariat envisagé avec Dinan Agglomération n'a pu avoir lieu en 2025.

Il est prévu que la référente et le référent égalité entre les femmes et les hommes de la MDD reprennent contact en 2026.

Volet politique publique		
Chargée de coordination et Direction	Soutenir le Dispositif Protège-Toit pour la mise à l'abri et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et de leurs enfants <i>Indicateur</i> : bilan d'activités	2025/2027

2025 :

- Expérimentation sur 2023 puis action conduite sur 2024 et 2025 avec des résultats très positifs :

En 3 ans, 170 demandes ont été recensées auprès de la coordinatrice pour mettre à l'abri des victimes de violences conjugales.

35 victimes (33 femmes et 2 hommes) et 57 enfants ont pu être hébergées en logement communal

d'urgence.

La durée moyenne de séjour observée est de 5,7 mois

Le réseau de bénévoles est composé de 18 femmes et 1 homme.

- Dispositif renouvelé pour 2 ans (2026 et 2027), qui s'étoffe (objectif de 12 logements communaux, nouvelle formation des bénévoles à prévoir...).

Encadrants pôle social + professionnels	<p>Participer aux journées internationales des droits des femmes ou de prévention des violences faites aux femmes, organisées chaque année au mois de mars, à destination du grand public et des partenaires (jeu, loto des droits, plaidoyer pour les femmes...).</p> <p>Participer à la journée annuelle du droit des hommes</p> <p><i>Indicateur : actions réalisées</i></p>	2025/2027
---	--	-----------

2025 :

Participation en mars 2025 de la coordinatrice Protège-Toit à une table ronde sur le risque suicidaire chez les victimes de violences conjugales, organisée par le CLSPD de Dinan

Professionnels du pôle social	<p>Poursuivre l'action collective BIBO dans les écoles</p> <p><i>Indicateur : nombre d'interventions en école sur le territoire</i></p>	2025/2027
-------------------------------	--	-----------

2025 :

Année scolaire 2024/2025 : 10 interventions BIBO dans les écoles (Bourseul, Langrolay, Broons, Plélan, St Carné, Lancieux, St Potan + 3 écoles sur Dinan-Léhon)

Encadrants pôle social + PMI	<p>Contribuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles à l'endroit des usagères et usagers, notamment sur les nouveaux ateliers des Lieux d'Accueil Enfants Parents (LAEP)</p> <p><i>Indicateur : échanges réalisés</i></p>	2025/2027
------------------------------	---	-----------

2025 :

Les équipes de la MDD de Dinan sont mobilisées et participent aux équipes LAEP sur Plancoët, Pleslin et Dinan.

Encadrants pôle social + professionnels	<p>Participer aux journées de sensibilisation et de prévention des VIF organisées par le CLSPD et le réseau VIF</p> <p><i>Indicateurs : nombre de participantes et participants / an</i></p>	2025/2027
---	---	-----------

2025 :

Reconnaissance du réseau Violences intra-familiales (VIF) de Dinan (co-piloté par MDD, Dinan Agglo et CLSPD), inscription au CLS de Dinan Agglo, ainsi que Protège Toit

Service Ressources	<p>Prendre en compte la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans le cahier des charges des appels à projets DSL</p> <p><i>Indicateurs : nombre de projets, impact sur le nombre de personnes concernées (F/H)</i></p>	2025/2027
--------------------	---	-----------

2025 :

L'appel à projet n'a pas été reconduit en raison des arbitrages budgétaires

Service Ressources	<p>Pass engagement : prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes pour tendre à la parité dans le choix des candidates et candidats retenus, assurer une communication en ce sens</p> <p><i>Indicateurs : nombre de jeunes F/H</i></p>	2025/2027
--------------------	---	-----------

2025 :

2024-2025 : 25 dossiers engagés (9 garçons + 16 filles)

2025-2026 : 26 dossiers engagés (13 garçons + 13 filles)

CDS Education	<p>Poursuivre l'organisation de temps de rencontres sur l'égalité entre les élèves au sein des collèges et contribution à la journée Égalité Filles/Garçons</p> <p><i>Indicateur : interventions réalisées</i></p>	2025/2027
---------------	---	-----------

2025 :

Fin 2024 : diffusion de la BD "Égaux sans égo" lors de la rencontre avec les élèves de 6ème

2025 :

- Journée annuelle filles / Garçons organisée par la Cité des métiers - 10 élèves 5e et 4e collège Val de Rance à Plouër sur Rance

- Rencontre de l'égalité : Roger Vercel niveau 5e (150 élèves) et Matignon niveau 4e (65 élèves)
- 10 octobre 2025 : Rencontre prévue avec la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes sur la poursuite des actions à destination des collégiennes et collégiens pour 2026

CDS Education	Participer à la journée annuelle égalité Filles/Garçons à destination des collèges. <i>Indicateur : actions réalisées</i>	2025/2027
---------------	--	-----------

2025 :

Non renseigné

Direction et CDS - Professionnelles/professionnels	Poursuivre l' implication de la MDD dans les actions du réseau Violences Intra-Familiales avec l'ensemble des partenaires <i>Indicateur : actions réalisées</i>	2025/2027
--	---	-----------

2025 :

Participation de T Clément (Protege Toit) et F Andrieux (ISCG) à plusieurs groupes de travail sur l'élaboration du schéma départemental de prévention et de luttes contre les violences faites aux femmes portées par la déléguee départementale aux droits des femmes

- Participation au groupe VIF du Comité Locale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD), y compris sur l'élaboration de la nouvelle feuille de route avec des interventions d'experts en séance plénière pour l'ensemble des partenaires (ex intervention sur les droits des femmes victimes en situation irrégulière ; ou sur les ordonnances de protection...)

Professionnelles/professionnelles	Intégrer les préoccupations liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux du comité d'usagères et d'usagers à la MDD Dinan <i>Indicateur : actions réalisées</i>	2025-2026
-----------------------------------	--	-----------

2025 :

Le comité d'usagers s'est à nouveau mobilisé à la MDD de Dinan en 2025.

Ont participé aux différentes séances :

- . 10 personnes (8 femmes et 2 hommes) représentant les usagères et usagers concernés par le RSA ou accompagnés par le service enfance famille
- . 10 professionnelles/professionnels (9 femmes et 1 homme)
- . 4 animatrices

Professionnelles/professionnelles	Concrétiser le projet de création d'une action collective sur le thème de l'hypersexualisation sociale et la prévention , à destination des adolescents et des parents. <i>Indicateur : action réalisée</i>	2025
-----------------------------------	---	------

2025 :

- Élaboration de l'action, validation DG/DEF, sensibilisation des écoles qui se disent très intéressées
- Expérimentation sera lancée fin 2025 dans 2 écoles

Référence Charte européenne – non spécifique

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Effectifs au 31/08/2025.

La MdD intervient sur un territoire composé de 3 intercommunalités (Guingamp Paimpol Agglomération, Leff Armor Communauté, Communauté de Communes du Kreiz Breizh), de Bréhat et de 4 communes de Poher communauté. Le territoire se compose de 112 communes pour une population de 130 007 habitants en 2024. La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire. La MdD a réalisé des actions de sensibilisation en interne et auprès du public accueilli. Elle est la porte d'entrée des usagères et usagers du Conseil départemental.

Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digidash

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Volet interne		
Service ressources	<p>Action ponctuelle de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'évolution des droits</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/2 journée d'intervention en MdD avec le jeu Chrono des dates - intervention Ligue de l'enseignement et mission égalité entre les femmes et les hommes <p>Indicateur : nombre de participantes et participants</p>	Fin 2024

2025 :

Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes le 8 novembre 2024 sur le site de Guingamp avec 10 participants

Service ressources	<p>Sensibilisation des agentes et des agents à l'égalité entre les femmes et les hommes autour de la journée internationale du 8 mars</p> <p>Action de sensibilisation une fois par an</p> <p>indicateur : type et contenu actions conduites</p>	Durée du plan
--------------------	---	---------------

2025 :

Non réalisé

Ref égalité entre les femmes et les hommes Md D	<p>Sensibilisation des agentes et des agents aux violences faites aux femmes</p> <p>Action de sensibilisation mise en œuvre, notamment autour du moins de novembre</p> <p>indicateur : type et contenu actions conduites</p>	Durée du plan
---	---	---------------

2025 :

Non réalisé

Service ressources	<p>Un espace allaitement en MdD</p> <p>Création d'un espace d'allaitement à l'occasion des travaux prévus à l'accueil pour les agents</p> <p>Indicateur : création de la salle</p>	2025
--------------------	---	------

2025 :

Création de la salle d'allaitement lors des travaux d'amélioration de l'accueil

Direction	<p>Écriture égalitaire</p> <p>Développer l'usage de l'écriture égalitaire après avoir formé les agentes et agents en MdD</p> <p>Indicateur : nombre de personnes formées femmes et hommes,</p>	Durée du plan
-----------	---	---------------

2025 :

L'écriture égalitaire est utilisée lors des comptes-rendus des réunions au niveau de la direction. La secrétaire de direction a suivi la formation sur l'écriture égalitaire.

Service ressources	Formations à identifier Réaliser un recueil des besoins des formations à réaliser en matière d'égalité femmes hommes <i>Indicateur : synthèse des besoins</i>	2025
--------------------	--	------

2025 :

Reproposer la formation d'une demie-journée sur l'égalité entre les femmes et les hommes : voir s'il est possible de l'intégrer sur nos journées thématiques (journée de cohésion)

Volet politique publique		
Service ressources	Communication publique et sensibilisation égalité entre les femmes et les hommes → veiller à la parité parmi les critères de sélection lors de la programmation des expositions d'artistes locaux à la MdD (quantitatif : nombre). → diffusion d'expositions autour de l'égalité F/H au sein des locaux <i>Indicateur : nombre et type d'exposition.</i>	Durée du plan

2025 :

Non réalisé

PMI	Rôle des pères dans le suivi de l'état de santé des enfants Réalisation par la PMI d'un travail en direction des pères Sur la santé des filles et des femmes, actions de la PMI <i>Indicateur : actions à élaborer</i>	Durée du plan
-----	--	---------------

2025 :

Non réalisé

Sce Enfance	Groupe de paroles familles continuité de l'action qui vise à restaurer le lien entre parents/enfants la communication. <i>Indicateur : nombre de groupe de paroles dans l'année</i>	
-------------	--	--

2025 :

9 séances du groupe de paroles familles ont eu lieu en 2025 (4 février, 4 mars, 18 mars, 29 avril, 13 mai, 27 mai, 24 juin, 14 octobre, 25 novembre)

Mission développement territorial	Le Pass'engagement Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes pour tendre à la parité dans le choix des candidates et candidats retenus, Assurer une communication en ce sens <i>Indicateur : nombre de jeunes F/H</i>	Durée du plan
-----------------------------------	---	---------------

2025 :

2024/2025 : 54 jeunes – 36 femmes et 18 hommes

Référence Charte européenne – non spécifique

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Effectifs au 31/05/2025 issus du portrait RH Digdash - Femmes : 149 - Hommes : 78

La MdD intervient sur un territoire composé d'une intercommunalité : Lannion Trégor Communauté, regroupant 57 communes pour une population de 118 000 habitants. La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire. La MdD a réalisé des actions de sensibilisation en interne et auprès du public accueilli.

Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digdash / contrats de territoire

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Services (+ pilotes)	Objectifs	Calendrier
Volet interne		
Service MDTS Amandine LC	<p>Actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Lannion.</p> <p>→ référente égalité entre les femmes et les hommes identifiée et une deuxième personne est envisagée</p> <p>→ semaine de l'égalité autour du 8 mars</p> <p>idée d'action : jeu chrono des dates (cf. jeu de la ligue de l'enseignement à dupliquer et/ou à adapter en fonction de nos besoins)</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre de référente/référent égalité entre les femmes et les hommes / réalisation des actions (quantitatifs : nombre d'actions réalisées, le nombre de collègues présents ; qualitatifs : réactions, commentaires du public ciblé)</p>	Durée du plan

2025 :

→ une seule personne référente égalité entre les femmes et les hommes est nommée à ce jour. Des propositions ont été faites vers le personnel de l'agence technique pour mixer les genres et les profils mais il n'y a pas eu de volontaires. La mobilisation des agents des routes doit être retravaillée sur cette thématique ; de nouvelles modalités sont recherchées entre le chef d'agence et la référente égalité entre les femmes et les hommes. Il est constaté qu'une personne référente pour la Maison du Département (MdD) qui peut s'appuyer sur les chefs de service ou des personnes ressources par pôle permet de diffuser l'information, de conduire des actions locales tout en participant aux temps départementaux.

→ Le jeu chrono dates a été réalisé sur l'ensemble de la MdD sur une semaine : une dizaine de personnes ont été sensibilisées avec une collègue mobilisée sur le pôle social et des relais ont été faits par les chef des service. L'évaluation de l'action nous permet plutôt de nous orienter vers la mise en place d'un café égalité femmes hommes dédié et animé par la référente égalité entre les femmes et les hommes en lien avec des collègues volontaires sur le sujet pour 2026.

Concernant la sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la diffusion de l'information dans les centres d'exploitation des routes qui sont composés à 100 % d'hommes, il sera programmé d'ici la fin de l'année 2025/26 un temps de présence de la référente égalité entre les femmes et les hommes sur les 3 CER avec des supports de type affichage.

Le 20/10/2025 une sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été faite par la référente égalité entre les femmes et les hommes auprès des agentes et agents du collège.

Tous les services de la MdD	Communication sans stéréotype et écriture égalitaire en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Lannion.	Durée du plan
	<p>→ communication interne et externe inclusive/bienveillante à l'orale et à l'écrit (dont l'écriture égalitaire en fait partie, besoin en formation de type ludique)</p> <p>→ sensibiliser à la question égalité entre les femmes et les hommes dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels</p> <p>→ proposer la thématique égalité entre les femmes et les hommes dans le projet de direction</p> <p><i>Indicateur</i> : mise à jour du livret d'accueil et du projet de direction</p>	

2025 :

L'offre de formation a été relayée par la référente égalité entre les femmes et les hommes et 7 personnes de la MDDT ont suivi la formation en 2024 et 2025

2 séquences ont été dédiées en réunions de direction sur le plan égalité entre les femmes et les hommes qui reste à mieux intégrer à nos réflexions et projets

En septembre 2025, la formation sécurité en interne du Département a permis de ré échanger sur les stéréotypes véhiculés à travers les contenus de formation. Fin 2025- début 2026, le livret accueil sera à relire avec les « lunettes de l'égalité » pour vérifier la pertinence de nos contenus.

Service Ressources Chantal IP. Claude CM.	Recrutement et ressources humaines → maintenir une mixité de l'équipe accueil (quantitatif : nombre) → favoriser la mixité des métiers dans les pôles routiers et médico-sociaux <u>Indicateur</u> : nombre de femmes et d'hommes à l'accueil MdD, point sur les effectifs une fois dans l'année par service	2024-2025-2026-....
---	--	---------------------

2025 :

La mixité des métiers sur le pôle social s'est amplifiée avec le recrutement de deux hommes sur les missions de conseiller technique de protection de l'enfance et de l'intégration dans les équipes du référent professionnel du service placement familial.

L'accueil physique et téléphonique est assuré par une équipe mixte (3 femmes et 3 hommes en janvier 2026).

Service Ressources Chantal IP.	Aménagement de l'espace d'accueil public → veiller à la mixité et le non genre dans les lieux d'accueil, salles d'attentes à destination des publics enfants/jeunes <u>Indicateur</u> : diagnostic à réaliser	2025
--------------------------------	--	------

2025 :

En 2025, cette étude rapide n'a pas été effectuée au regard des priorités, elle reste à conduire d'ici fin 2025 ou début 2026.

Service MDTs Amandine LC	Lutte contre les discriminations et les violences en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Lannion. → sensibilisation des agentes et des agents aux violences faites aux femmes en novembre autour de la journée internationale des violences faites aux femmes par la diffusion de vidéos/podcast/ <u>Indicateur</u> : actions réalisées	2024-2025-2026-....
--------------------------	---	---------------------

2025 :

→ Cette année, la MdD de Lannion n'a pas monté un projet particulier mais il a été communiqué les temps de sensibilisations proposées au siège le 23/09/25 et le 09/10/ 25 (charte d'engagement contre les discriminations LGBTQIA+, santé et genre). La participation de certaines et certains agents permet de relayer l'information, voire d'échanger sur des impacts en matière de pratiques professionnelles en réunion de direction.

Service MDTs Solenn IL	Volet politique publique Communication publique et sensibilisation égalité entre les femmes et les hommes → veiller à la parité parmi les critères de sélection lors de la programmation de nos expositions à la MdD → diffusion d'expositions autour de l'égalité F/H au sein des locaux autour du 8 mars <u>Indicateur</u> : nombre et type d'exposition.	2024-2025-2026-....
------------------------	---	---------------------

2025 :

→ Cette vigilance sur la parité dans les exposants en MDD a été intégrée et la parité est déjà de mise. Sur le bilan 2024-2025, on constate une mixité des exposants (3 artistes femmes, 3 artistes hommes, le club de jeu d'échec et l'organisme de formation CLPS dont le public est mixte).

Service MDTs Amandine LC	Sensibilisation à la Lutte contre les discriminations et les violences → sensibilisation de nos publics accueillis via INESS qui est une application nous permettant de diffuser des contenus audio/visuel en salle d'attente du public au sein de la MdD sensibilisation sur les VIF auprès des enfants via des supports visuels (vidéos, expo,...) <u>Indicateur</u> : les supports diffusés et le nombre	2024-2025-2026-....
--------------------------	---	---------------------

2025 :

→Fin 2025-début 2026, les support repérés dans le cadre d'une formation portée par les professionnels du social (Lantern) seront intégrés au support Iness pour une première sensibilisation auprès du public accueilli.

Le pôle social (SASP, SAF, PMI, MDTs)	<p>Développement social et actions collectives</p> <p>Actions collectives à destination des filles et des femmes sur la santé au sens large :</p> <ul style="list-style-type: none"> → No(s) limites est une action à destination des filles et jeunes femmes âgées de 13 à 25 ans. Ce projet favorise la rencontre et les échanges sur des thèmes comme l'intimité, la pudeur, le genre, les réseaux, le consentement, les relations.. (4 jeunes filles à ce jour) → Rentre Dedans à destination d'un groupe fermé de 5/6 personnes exclusivement féminin ayant été victimes de violences. Ce projet a pour objectif de permettre à ce groupe de femmes d'échanger, de travailler sur leur estime de soi, de favoriser l'insertion sociale et/ou professionnelle. Elles se retrouvent une fois par mois et sont actrices dans cette démarche. (3 femmes à ce jour) <p>Lutte contre les discriminations et violence :</p> <ul style="list-style-type: none"> → projet financé dans le cadre de l'AAP développement social local « Actions de prévention sur les violences envers les femmes et les jeunes filles ». → partenariat : <p>Comité Violences Intra Familiales (VIF) au sein du CISPD depuis 2020 sur le territoire de LTC, où quatre assistantes sociales du SASP y sont présentes.</p> <p><u>Indicateur</u> : bilan annuel des actions collectives et des actions partenariales</p>	2023-2024-.....
---------------------------------------	---	-----------------

2025 :

L'appel à projet s'est arrêté en 2025. En revanche, les actions collectives ont été des vecteurs importants sur le volet égalité entre les femmes et les hommes auprès de nos publics accompagnés

→ No(s) limites

2 séances ont été réalisées : le 14/02 sur les stéréotypes de genre et le 23/04 sur le consentement.à destination des 13/21 ans. Il s'agissait d'un public mixte sur ces deux temps avec une dizaine de jeunes. Le projet est porté par un collectif de partenaires (Beauvallon, Ville de Lannion, assistantes sociales scolaires et MDD).

Une démarche partenariale entre le Conseil Intercommunal de la sécurité et de la prévention de la délinquance SPD et la MDD dans le cadre de l'action No(s) Limites a été impulsée en juin 2025.

→ Rentre Dedans

Un groupe fermé composé de 4 à 5 femmes ayant subi des violences dans leur parcours de vie sont accompagnées par des professionnelles de la MDD avec un volet sur l'accès aux soins.

- le travail partenarial dans le cadre du CISPD permet également de travailler sur les violences intra familiales avec un pilotage institutionnel plus affirmé. Le principe d'un temps fort annuel est porté par le CISPD avec la participation de la la MDD.

Service MDTs Noëlla P.	<p>Pass'engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> → veiller à la parité dans l'octroi des pass'engagement qui est déjà un des critères retenus par le comité technique localement → sensibilisation sur la thématique égalité entre les femmes et les hommes lors de la mini formation des jeunes en pass'engagement <p><u>Indicateurs</u> : nombre de pass F et H, contenu apportée et date mini formation</p>	Durée du plan
---------------------------	--	---------------

2025 :

→ 27 jeunes ont pu bénéficier d'un pass'engagement dont 13 filles et 14 garçons

→ La formation égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du pass'engagement a été réalisée le 6 décembre 2025

Les services concernés du pôle social	<p>Pratiques sociales et médico-sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> → enrichir les pratiques d'accompagnement des publics en travail social et médico-social sur le volet égalité entre les femmes et les hommes (garantir des espaces de réflexion et d'échanges sur les ressources et expériences) <p><u>Indicateurs</u> : nombre de réunions dédiés à cela - espaces de réflexion et d'échanges sur des ressources</p>	Durée du plan
---------------------------------------	---	---------------

2025 :

→ Fin 2025, début 2026 il est prévu le montage d'un atelier égalité entre les femmes et les hommes à destination des agentes et agents du pôle social en s'appuyant sur les ressources existantes. le groupe « développement social » en interne est aussi identifié pour être un vecteur intéressant sur l'échange de pratiques dans ce domaine.

Service MDTS Amandine LC	Lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles → diffuser le « livret Si on parlait des règles » au sein de la MdD notamment auprès des assistantes familiales et aussi dans le réseau local de partenaires (ex MECS) <i>Indicateurs</i> : nbr de diffusion dans l'année / numérique / papier	Durée du plan
-----------------------------------	--	---------------

2025 :

La diffusion a été réalisée par une mise à disposition des ressources par l'animatrice de développement social, et la conseillère technique protection de l'enfance. L'outil a été présenté aux encadrants PMI.

Si besoin, le ciblage d'un public cible enfance famille et assistants familiaux pourrait être organisé.

Référence Charte européenne – non spécifique

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Effectifs au 01/11/2025 issus du portrait RH Digdash Femmes : 98 - Hommes : 52 soit 65,33 % de femmes et 34,67 % d'hommes

La MdD intervient sur un territoire composé d'une intercommunalité : Loudéac communauté, regroupant 42 communes pour une population de 51582 habitants. La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire. La MdD a réalisé des actions de sensibilisation en interne et auprès du public accueilli.

Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digdash

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	<u>Objectifs</u>	Calendrier
Volet interne		
CDT MdD	Actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Loudéac → actions de sensibilisation semaine de l'égalité <u>autour du 8 mars</u> Actions : - envoi de vidéos sur la thématique égalité entre les femmes et les hommes chaque matin par mail à l'ensemble des agents de la MdD (routes et agents des collèges compris) ; - affiches dates/chiffres clés sur la thématique égalité égalité entre les femmes et les hommes au niveau de la pointeuse chaque matin ; - proposition achat groupé de culottes menstruelles entre collègues ; <u>Indicateurs</u> : réalisation des actions (quantitatifs : nombre d'actions réalisées, le nombre de collègues présents ; qualitatifs : réactions)	annuel
SASP		
Direction	<u>1 fois par an</u> : - proposition d'un temps de travail ouvert à tous les agents de la MdD pour définir et mettre en œuvre un plan d'actions interne à la Direction sur la thématique.	

2025 :

- Communication réalisée dans le cadre du 8 mars 2025 par la référente égalité femme/homme, avec contribution de l'encadrement
- Pas de commande de protection et culottes menstruelles réalisées
- Réunion sur le plan d'égalité femme/homme organisée : aucun des agents n'a participé à la réunion proposée en dehors des deux référentes égalité femme/homme et du directeur

Service Education Ressources	Recrutement et ressources humaines → sensibiliser à la question égalité entre les femmes et les hommes dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels.	continu
------------------------------	--	---------

2025 :

Pas d'action réalisée en ce sens du fait qu'il n'y ait pas de réunions dédiées à l'intégration des nouveaux arrivants et arrivantes. Les arrivées se font au fil de l'eau et la journée d'intégration départementale est plus adaptée pour faire cette sensibilisation.

Référente RH MdD	Sensibilisation à la thématique via la formation - promouvoir les formations sur la thématique auprès des agents et de l'encadrement. <u>Indicateur</u> : nombre d'agents participants à chaque formation	annuel
------------------	--	--------

2025 :

- Sensibilisation de l'encadrement par une animation organisée par la référente égalité femme/homme sous la forme de jeu lors d'une réunion d'encadrement
- Participation de l'encadrement et des agents aux différentes actions collectives décrites dans les autres

thématisques

Tous les services de la MdD	<p>Communication sans stéréotype et écriture égalitaire en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Loudéac.</p> <p>→ communication interne et externe inclusive/bienveillante à l'orale et à l'écrit (dont l'écriture égalitaire en fait partie, besoin en formation de type ludique)</p> <p>→ proposer la thématique égalité entre les femmes et les hommes dans le projet de direction</p> <p><u>Indicateur</u> : mise à jour du livret d'accueil et du projet de direction.</p>	Durée du plan
-----------------------------	--	---------------

2025 :

- Livret d'accueil en cours de validation par la direction.
- Projet de direction en cours de finalisation

Référente RH	<p>Aménagement de l'espace d'accueil public</p> <p>→ veiller à la mixité et le non genré dans les lieux d'accueil, salles d'attentes à destination des publics enfants/jeunes.</p> <p><u>Indicateur</u> : diagnostic à réaliser</p>	continu
--------------	--	---------

2025 :

- Action renvoyée à la construction de la nouvelle MdD, les locaux actuels n'étant pas priorité du Département et ne permettant pas des investissements dans la perspective de la mise en service de nouveaux locaux en 2027

Direction	<p>Salle d'allaitement future MdD</p> <p>Création d'une salle d'allaitement à l'occasion de la construction de la future MdD</p> <p><u>Indicateur</u> : nombre d'utilisation de la salle</p>	2024-27
-----------	---	---------

2025 :

- Pas de possibilité de créer une salle d'allaitement dans les locaux actuels, mais cette salle a été prévue dans le projet de construction de nouvelle MdD qui sera mise en service en 2027

CDT MdD	<p>Ateliers papotes</p> <p>Actions de sensibilisations mises en œuvre sur le territoire en direction des filles et des garçons</p> <p><u>Indicateurs</u> : intitulé thématique choisié chaque année en partenariat avec les jeunes, nom de l'intervenant, nombre de jeunes participants et notamment nombre de F et G, retour « bilan » des jeunes sur les ateliers et bilan de l'intervenant.</p>	annuel
---------	---	--------

2025 : Ateliers avec la Maison des jeunes de Loudéac

Depuis 3 ans, la chargée de développement territorial conduit une action en lien avec la Maison des jeunes de Loudéac consistant à la mise en œuvre des ateliers autour de thématiques en lien avec la prévention envers le public adolescents. En 2023, le premier atelier de sensibilisation a porté sur la question de la précarité menstruelle avec l'intervention d'une sage-femme libérale de Loudéac. En parallèle, la chargée de développement territorial avait organisé une collecte de protections à la MDD ouverte à tous (communication dans la presse locale). La collecte a permis à la MDJ de mettre à disposition un espace dédié dans les toilettes des filles de la structure. En 2024, la thématique était celle de la santé sexuelle et affective avec l'intervention du planning familial 22.

En 2025, le sujet choisi a été celui de la prévention des violences intrafamiliales. Ces ateliers se déroulent durant les vacances d'automne, les 28 et 30 octobre, avec l'intervention de l'Intervenante sociale en gendarmerie de la MdD de Loudéac, et différents partenaires du territoire.

Cette action consiste à deux sessions d'atelier d'écriture sur la thématique identifiée. Les textes produits sont lus par les jeunes au cours de la marche solidaire du 23 novembre 2025 qui conclut la semaine de sensibilisation et d'information sur les VIF qui se déroule sur la Ville de Loudéac.

En complément, un atelier podcast est organisé, sur la base des textes rédigés, dans le cadre d'un atelier porté par l'association culturelle CAC Sud, et seront diffusés sur Radio-active. 6 jeunes ont participé, dont 5 filles et 1 garçons. Plusieurs textes seront lus à l'issue de la marche solidaire qui aura lieu le dimanche 30 novembre qui clôture la semaine de sensibilisation sur les VIF, organisée par le CLSPD de la Ville de Loudéac et pour laquelle la MdD est partenaire.

Cette action est financée par le budget développement social local (DSL) de la MdD.

CDT MdD	<p>Pass'engagement</p> <p>→ veiller à un maximum de parité dans l'octroi des pass'engagement</p> <p>→ sensibilisation sur la thématique égalité entre les femmes et les hommes lors de la mini formation des jeunes en pass'engagement</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre de pass F et H, contenu apportée et date mini formation</p>	annuel
---------	--	--------

2025 :

- 23 Pass engagement en 2025 : 12 hommes et 11 femmes
- Formation réalisée en partenariat avec la SIJ en présence de la référente égalité femme/hommes le 6 décembre 2025

CDT MdD	<p>Communication publique et sensibilisation égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>→ diffusion d'expositions autour de l'égalité F/H au sein des locaux sur l'année</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre et type d'exposition</p>	annuel
---------	--	--------

2025 :

- Exposition sur la thématique des « Sorcières »

	<p>Développement social et actions collectives</p> <p>Actions :</p> <p>- Partenariat de la MdD sur la mise en œuvre de l'action Toutesport ! Toutesportives ! (portée par l'UFOLEP et le CIDFF) sur le territoire de Loudéac. La MdD apporte un soutien financier, ainsi qu'en terme de moyens humains (co-animation des séances, aide à la réalisation des projets du groupe, promotion de l'action, participation aux journées départementales et régionales).</p> <p>- actions collectives vie affective et sexuelle : action menée par le Sasp et la Pmi pour sensibiliser les adolescents et jeunes adultes ;</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre de participants pour chaque action, retour sur l'action une fois déployée (bilan).</p>	annuel
--	--	--------

2025 :

Projet Art-Rock

En amont du festival Art-Rock, du mercredi au vendredi, 5 adolescents et jeunes adultes bénéficiant d'une mesure de protection de l'enfance, ont effectué trois jours de bénévolat pour préparer le site du festival. Encadré par 3 référentes éducatives, cette action a consisté en un séjour collectif sur Saint-Brieuc.

Après les trois jours de bénévolat, les 5 jeunes (3 femmes et 2 hommes) et les 3 référentes éducatives ont pu assister aux concerts du vendredi soir.

Ce groupe était constitué de jeunes rencontrant une « errance » dans leurs parcours scolaires ou dans leur orientation professionnelle. Les objectifs de ce séjour étaient :

- De découvrir les métiers gravitant autour du monde de la culture
- De valoriser le bénévolat dans une visée de renforcement de la citoyenneté
- De faire le lien avec le monde de la culture
- De vivre collectivement pendant trois jours

Ce séjour s'est extrêmement bien passé, dépassant les attentes des référentes en matière de dynamique de groupe, de renforcement de la citoyenneté et d'ouverture sur le monde culturel. Les retours des jeunes et des personnes qui les accompagnent ont été très positifs, ces jeunes ayant exprimé la volonté de renouveler des actions de bénévolat. Cette action a permis à des jeunes femmes une découverte des métiers de l'industrie du spectacle qui sont principalement occupés par des hommes.

Ce projet a été financé par le budget DSL de la MdD.

Action « Toutes sport, toutes sportives »

Cette action collective est portée par la MdD en partenariat avec l'UFOLEP qui propose des ateliers de pratique physique à destination de femmes en situation de vulnérabilité sociale et qui ne pratiquent plus de sport. Elle vise à la reprise d'une activité, mais également à améliorer la confiance en soi et à favoriser l'entraide entre les participantes.

Des référentes éducatives, assistantes sociales et autres agents de la MdD participent à ces ateliers qui se déroulent 1 mercredi par mois. Cette action est financée par le budget DSL.

Direction	<p>Sensibilisation à la Lutte contre les discriminations et les violences - intervention et information sur les violences intra-familiales lors de la semaine dédiée à cette thématique. Action menée dans le cadre du CLSPD en partenariat avec la commune de Loudéac, LCBC, la gendarmerie et de l'ensemble des services du pôle social.</p> <p><u>Indicateurs</u> : nombre de participants pour chaque action, retour sur l'action une fois déployée (bilan).</p>	annuel
-----------	--	--------

2025 :

Sensibilisation sur les VIF et Protocole local

Depuis 1 an, la MdD de Loudéac conduit une démarche partenariale en lien avec Loudéac Communauté et l'ensemble des acteurs intervenant dans la prise en charge et l'accompagnement des personnes victimes de violences intrafamiliales.

Ce projet s'inscrit dans le Projet Social de Territoire et s'appuie sur le constat partagé de la nécessité de construire un accompagnement personnalisé pour chaque personne victime de VIF, tenant compte de sa situation personnelle, familiale et professionnelle, de façon à réduire les risques après un signalement ou un dépôt de plainte.

Cette démarche conduit à la signature d'un protocole partenarial qui formalise les instances et modalités de prise en charge des personnes victimes de VIF. Ce protocole s'appuie notamment sur la mise en place d'une instance d'Evaluation Pluri-Professionnelle et partenariale à chaque situation, de façon à déterminer collectivement comment est prise en charge la personne identifiée et le rôle de chacun dans une prise en charge à 360°.

Par ailleurs, une assistante sociale du SASP a proposé de mettre en œuvre des réunions d'information sur la question des VIF, sur les territoires de Collinée, Merdrignac et Plémet. En effet, cette question est traitée dans le cadre du CLSPD de la Ville de Loudéac. De fait, le reste du territoire n'est pas concerné par les actions et les informations. Ainsi, l'objectif est d'organiser 3 réunions d'informations à destinations des acteurs locaux, et notamment des élus locaux, sur le sujet des VIF d'ici à la fin d'année 2025 et au début de l'année 2026. Elles se dérouleront d'ici à la fin du mois de novembre.