



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne 2021 -2024

Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne,

signée entre :

Le Recteur de la Région académique Bretagne, Chancelier des universités de Bretagne

Le Préfet de la Région Bretagne, préfet d'Ille et Vilaine

Le Directeur régional de l'Alimentation, de l'agriculture et la forêt de Bretagne

La Directrice régionale de l'Économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne

La Directrice régionale des Affaires culturelles de Bretagne

Le Directeur inter-régional de la Mer Nord Atlantique et Manche Ouest

Le Directeur de l'Agence régionale de santé de Bretagne

Le Capitaine de vaisseau du Centre d'instruction naval de Brest

Le Directeur de l'école nationale supérieure de techniques avancées Bretagne

Le Directeur de l'Institut national du professorat et de l'éducation de Bretagne

La Directrice territoriale adjointe de Canopé

La Directrice générale de l'ONISEP

Le Président du Conseil régional de Bretagne

Le Président du Conseil départemental des Côtes d'Armor

Le Président du Conseil départemental du Finistère

Le Président du Conseil départemental d'Ille et Vilaine

Le Maire d'Acigné

La Maire d'Auray

Le Maire de Brest

Le Maire de Dinan au titre de son mandat de Président du Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance

Le Maire de Gouesnou

Le Maire de Quimperlé

La Maire de Rennes

Le Maire de St Briec

Préambule

La présente convention est une déclinaison régionale et académique de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif, conclue pour la période 2019-2024.

Depuis 1989, l'égalité des sexes en tant que valeur, principe démocratique et objectif pour le système éducatif est inscrite dans la loi. *« Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur [...] contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. [...] Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte. [...] Les écoles, les collèges et les lycées assurent une mission d'information sur les violences et une éducation à la sexualité »* (Article 121- 1 du Code de l'éducation).

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont connues : les salaires moyens des hommes sont supérieurs à ceux des femmes ; les femmes accèdent plus rarement aux postes à responsabilité dans la sphère économique, politique ou sociale ; les femmes sont exposées à des violences spécifiques, sexistes ou sexuelles qui, au-delà des souffrances des victimes font peser une menace sur l'ensemble des femmes, limitant leur autonomie.

Même si des progrès sont à l'œuvre, les acteurs du système éducatif peinent encore à prendre la mesure du rôle de l'école dans la reproduction ou la correction de ces inégalités entre les femmes et les hommes. Le contexte scolaire montre que les filles ont en moyenne de meilleurs résultats que les garçons : dans l'académie de Rennes, en 2020 , à l'entrée en 6^{ème}, 7 % des garçons et 5% des filles ont au moins une année de retard. C'est le cas de 16% des garçons et 7% des filles à l'entrée en 2^{nde}. Pour autant, la concentration des filles et des garçons sur des spécialités scolaires et professionnelles sensiblement distinctes est toujours présente et encore trop souvent attribuée spontanément à des différences « naturelles » dans leurs centres d'intérêt et leurs aptitudes : 86% de garçons dans les secondes professionnelles des secteurs de la production, 61% de filles dans celles des secteurs des services (en 2013 respectivement 77% et 79%). On observe que les garçons renforcent leur présence dans les secteurs de la production, avec cependant aujourd'hui une présence plus importante dans le secteur des services.

L'acquisition d'une culture de l'égalité par l'ensemble des personnels, en lien avec leur champ de compétence, est la condition nécessaire de sa transmission aux élèves, apprenties et apprentis, stagiaires de la formation tout au long de la vie. L'éducation à des relations égalitaires et respectueuses dans un environnement soucieux d'éviter les stéréotypes dès le plus jeune âge, et pendant toute la formation initiale du 1er degré à l'enseignement supérieur, est un moyen de permettre aux filles comme aux garçons de s'engager pleinement dans tous les apprentissages, d'élargir leurs compétences en limitant les préjugés ou une certaine autocensure. Elle vise également à combattre les comportements déplacés à caractère sexiste ou sexuel.

C'est pourquoi la nouvelle impulsion donnée au niveau national permet de définir 5 axes de travail prioritaires :

- **Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et étudiantes, étudiants**
- **Former l'ensemble des personnels à l'égalité**
- **Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel**
- **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**
- **S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation**

La mise en œuvre de 5 axes s'inscrit dans la continuité du travail engagé depuis la convention interministérielle du 29 juin 2006 et poursuivi par la convention signée en 2014. Elle met en avant le pilotage aux différents niveaux de responsabilité (local, régional) et la formation des personnels.

Cette convention porte également une ambition nouvelle, en élargissant son champ d'application aux secteurs de la culture et de la défense, permettant ainsi d'associer davantage de services et établissements responsables de missions d'enseignement sur notre territoire.

Elle vise enfin à amplifier la mobilisation de tous les territoires, avec l'ensemble des acteurs et actrices du système éducatif, du préélémentaire à l'enseignement supérieur, de la formation initiale sous statut scolaire ou sous contrat de travail à la formation tout au long de la vie.

PILOTER

Chacun des signataires s'engage à :

Renforcer le pilotage local

- Veiller à la nomination au sein de ses établissements et/ou de ses entités administratives des référentes et référents égalité et à animer le réseau ainsi constitué.
- Créer les conditions d'un travail partenarial au niveau régional et départemental afin de favoriser l'interconnaissance des acteurs et des référents.
- Participer à la coordination des actions au niveau départemental. A cet effet, un groupe de pilotage est constitué dans chaque département. Placé sous l'autorité du directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN) et du ou de la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, il réunit au moins une fois par an des représentants des acteurs du département afin d'améliorer la mise en œuvre coordonnée des actions, la mise en réseau des acteurs ainsi que le suivi des actions sur le territoire.

Se doter d'outils d'observation de la mise en œuvre sur les territoires pour améliorer le pilotage

- Poursuivre la production statistique visant à documenter les parcours et expériences scolaires et universitaires des filles et des garçons, l'insertion sociale et professionnelle des femmes et des hommes et publier des synthèses régulières de ces données.
- Systématiser, dans les bilans d'activité des associations partenaires, le recensement des actions conduites en faveur de l'égalité et contre les violences sexistes, dans les établissements et les centres de formation.
- Utiliser ces bilans pour alimenter des tableaux de bord départementaux qui feront ensuite l'objet d'une consolidation régionale.
- Participer à l'élaboration d'une liste des référents régionaux, départementaux et intra-départementaux afin de favoriser les liens et les mises en réseau.

Intensifier la politique partenariale avec les acteurs de la société civile

- Poursuivre le soutien aux associations engagées dans la lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes (subventions, agréments, conventions).
- Recenser les associations à l'échelle départementale et régionale afin de favoriser les liens entre les établissements ou centres de formation et les associations actives localement.

FORMER l'ensemble des personnels à l'égalité

Former les professionnels dès leur formation initiale

- Garantir l'effectivité de la formation à l'égalité des personnels pédagogiques au sein des INSPÉ, conformément à la loi d'orientation pour la refondation de l'École de 2013 et de l'instruction ministérielle du 15 janvier 2021 adressée aux recteurs d'académie et aux directeurs d'INSPÉ.

Former par la formation continue

- Poursuivre les actions de formation continue des différentes catégories de personnels du 1er et du 2nd degré inscrites au plan académique et favoriser les formations territorialisées, en appui du réseau de référentes et référents égalité.
- Poursuivre les actions de formation continue des référentes et référents égalité.
- Poursuivre la formation de l'ensemble de la communauté éducative au sein des établissements (du 1^{er} degré à l'enseignement supérieur), notamment dans le cadre des politiques Égalité internes mises en œuvre par les signataires.

- S'appuyer sur ces professionnels formés pour mener des actions de sensibilisations auprès des jeunes.
- Associer les personnels techniques des établissements scolaires aux initiatives prises par les signataires dans les établissements.

Mutualiser les moyens de sensibilisation

- Renforcer la professionnalisation des agentes et agents par des temps collectifs types séminaires ou conférences ouverts à un public interinstitutionnel et à la société civile.
- Diffuser et mutualiser les ressources en ligne et les outils de type « expositions ».

TRANSMETTRE une culture de l'égalité et du respect mutuel, de l'école préélémentaire à l'enseignement supérieur

Veiller à une éducation sans stéréotypes ni préjugés liés au sexe et à la sexualité, à tous les niveaux des parcours de formation

- Éducation à la citoyenneté : S'appuyer sur l'éducation à la citoyenneté pour promouvoir l'égalité filles/garçons et la lutte contre les stéréotypes liés au sexe.
- Éducation à la sexualité et à la santé : Renforcer l'éducation à la sexualité dès le 1er degré ; garantir l'effectivité des 3 séances obligatoires en matière d'éducation à la sexualité par l'application de la circulaire du 12/09/2018 ; développer, dans le cadre des temps dédiés à l'éducation à la sexualité et à la santé, la sensibilisation à l'égalité filles-garçons et aux risques de l'exposition aux images pornographiques.
- Éducation à l'image : Renforcer la lutte contre les stéréotypes de sexe, en lien avec le CLEMI (Centre pour l'éducation aux médias et à l'information) ; développer le regard critique des apprenantes et apprenants sur les stéréotypes de sexe véhiculés par les médias.
- Éducation artistique et culturelle : Développer la présence d'œuvres réalisées par des femmes dans les projets travaillés ; faire évoluer les représentations des pratiques culturelles pour favoriser leur mixité : instruments de musique, danse, etc.
- Enseignement supérieur artistique : Développer la présence d'œuvres et d'autrices féminines dans le corpus d'enseignement et les répertoires travaillés ; développer les analyses des représentations des femmes dans les œuvres composant les répertoires des différentes disciplines.
- Éducation physique et sportive et sport scolaire et universitaire : renforcer la pratique sportive des filles, des femmes, lutter contre les stéréotypes sexistes liés au corps, et aux pratiques sportives, favoriser le respect mutuel entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, notamment en partenariat avec les fédérations de sport scolaire et universitaire et à travers des actions menées dans le cadre du programme Héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.
- Encourager les établissements d'enseignement supérieur à développer et faire connaître les recherches et les enseignements sur le genre.
- Favoriser et soutenir les recherches-actions sur le genre associant enseignement scolaire et enseignement supérieur. Valoriser et diffuser les résultats de ces recherches-actions.

S'appuyer sur l'engagement de la jeunesse pour promouvoir l'égalité

- Faire des journées internationales - le 8 mars (droits des femmes), le 17 mai (contre l'homophobie et la transphobie) et le 25 novembre (pour l'élimination des violences sexistes et sexuelles) - des temps de mobilisation, de sensibilisation et de débat dans les établissements et centres de formation.
- Favoriser et valoriser la mobilisation et l'engagement des élèves, apprenties et apprentis, stagiaires en formation dans les actions éducatives. Créer ou amplifier des appels à projet dédiés : concours, journées dédiées...
- Encourager la rencontre et les partenariats entre les signataires de la convention et les jeunes collégiennes, collégiens, lycéennes, lycéens, étudiantes, étudiants, les membres de structures représentatives (CVC, CVL, CRJ, BDE...) ; favoriser leur participation et implication dans le copilotage et la mise en œuvre des objectifs de la convention.
- Accompagner et former les représentantes et représentants des élèves et des étudiantes et étudiants (conseils de la vie collégienne, conseils de la vie lycéenne, associations étudiantes...).
- Faire du règlement intérieur de chaque établissement ou de tout autre document qui s'y rapporte (ex : charte éthique, excellence comportementale) un outil de dialogue sur l'égalité des sexes et de respect de ses principes, en y associant les jeunes.
- Inciter les chefs et cheffes d'établissement à intégrer la question de la mixité des filières et de l'égalité des sexes dans le projet d'établissement.

Faire de l'environnement scolaire et universitaire un espace de confiance pour chacun et chacune

- Inciter chaque établissement à réfléchir aux usages genrés des espaces scolaires et universitaires et à améliorer à la fois le partage des espaces communs, la mixité et la sécurité de chacun et chacune.
- Articuler les questions d'égalité des sexes avec des pratiques inclusives à l'égard des personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres).
- Initier, favoriser et encourager les expérimentations et actions pour agir contre la précarité menstruelle dans les établissements d'enseignement. Informer et sensibiliser la communauté éducative et les élèves, étudiantes et étudiants sur les règles.
- Encourager la mise en place de modules de formation sur l'égalité et d'espaces de réflexion sur les stéréotypes en direction des étudiantes et des étudiants dans les établissements supérieurs relevant de la culture.

LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles

Améliorer le diagnostic : objectiver la réalité des violences sexistes et sexuelles en milieu scolaire et dans l'enseignement supérieur

- Améliorer l'identification des faits de violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires : inciter les établissements à identifier toutes les manifestations les plus quotidiennes du sexisme en s'appuyant sur le déploiement de l'application « Faits Établissement » et sur les enquêtes locales de climat scolaire ; accompagner les établissements dans leur réalisation.
- Diffuser les résultats de l'enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes) et de sa déclinaison : Virage – Universités.
- Accompagner les établissements d'enseignement supérieur dans l'administration d'enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles vécues par les personnels et usagers, notamment par la production d'une expertise d'aide à la mise en œuvre.

Combattre la banalisation du sexisme en affichant une « tolérance zéro » dans les établissements

- Mener des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans tous les établissements.
- Veiller à l'information des étudiantes, des étudiants et des personnes sur les droits des victimes des harcèlements et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations.
- Outiller les établissements scolaires pour qu'une réponse adaptée puisse être rapidement apportée à tout fait de violence sexiste (prise en charge de la victime, sanction de l'auteur, sensibilisation de la classe, politique d'établissement) en lien avec les partenaires associatifs.
- Mettre à la disposition des personnels des outils pratiques pour l'action : fiches juridiques sur les violences sexistes et sexuelles, fiches sur les dispositifs de signalement, kit de communication, Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, site Internet, affichages, etc.
- Améliorer l'écoute et la prise en charge des victimes de violences : créer un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans chaque établissement, et favoriser leur identification par les élèves, les étudiantes et étudiants.

Lutter contre le harcèlement et les violences sexistes en ligne

- Intégrer systématiquement la dimension sexuée dans tous les dispositifs de lutte contre le harcèlement et le cyber harcèlement (campagnes, ressources, formations, etc.).
- Sensibiliser les parents et les élèves aux risques et à la détection du harcèlement en ligne.
- Systématiser, dans les enseignements consacrés au numérique, des temps d'information et de sensibilisation aux risques des violences sexistes en ligne (harcèlement, « raids numériques », etc.).

S'ORIENTER vers une plus grande mixité des filières de formation

Faire évoluer la représentation des métiers et favoriser leur découverte

- Favoriser la découverte de tous les métiers sans préjugés sexués, dès l'école élémentaire ; utiliser le stage d'orientation de 3ème pour faire découvrir aux élèves des filières peu mixtes.
- Mobiliser les branches professionnelles dans la lutte contre les stéréotypes liés aux métiers notamment dans le cadre des conventions de coopération avec les entreprises.
- Faire du nouveau lycée un levier pour l'égalité et la mixité : accompagner les choix des lycéens et lycéennes pour une orientation plus éclairée et plus libre (programmes des heures d'orientation, formation des personnels, BRIO, etc.).
- Sensibiliser les étudiantes à la gestion de leur carrière et aux fonctions de direction et de management.
- Sensibiliser les jeunes filles aux métiers du numérique et faire évoluer les représentations de ces filières.
- Fixer des objectifs pour une plus grande mixité des filières de formation et d'emploi. Atteindre 40 % de filles dans les filières scientifiques du supérieur et 30% de filles dans les filières techniques de l'enseignement supérieur artistique et culturel (ex : cheffe opératrice, ingénieure du son, etc.).
- Promouvoir les formations scientifiques et techniques auprès des filles : encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employés ou aux étudiantes et étudiants de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires sur leur temps de travail.

- Faire du numérique un vecteur d'emploi pour les femmes : des objectifs de 30 % à 50 % de femmes bénéficiaires des formations proposées par la Grande École du Numérique, pour favoriser l'employabilité des femmes dans ce secteur.
- Évolution de la voie professionnelle et de l'apprentissage : proposer systématiquement aux élèves l'ensemble des possibilités de carrières et de formations. Initier les filles aux carrières majoritairement masculines (production, BTP, etc.) et les garçons aux carrières majoritairement féminines (aide à la personne, etc.).

Articuler politique de climat scolaire et mixité dans les établissements

- Favoriser dans les établissements une approche par la mixité des publics à défaut de mixité dans les filières : établissements polyvalents (enseignements général, technologique et professionnel), etc.
- Élaborer une politique d'accueil des élèves minoritaires de sexe dans toutes les filières peu mixtes.
- Favoriser les recherches en sciences sociales permettant d'éclairer les vecteurs favorisant la mixité.

MISE EN OEUVRE de la convention : gouvernance, suivi et évaluation

Gouvernance : au plan régional et au plan départemental

- La présente convention est signée pour une durée de quatre années et pourra être prorogée par voie d'avenant.
- **Un comité de pilotage** réunissant les représentants de chacun des signataires sous la présidence du Recteur d'académie et du Préfet de Région ou de leurs représentants se réunit une fois par an. Il dresse un état de l'avancement des engagements pris, un bilan des actions portées au niveau départemental dans le cadre de la coordination mise en place et émet toutes propositions relatives à la mise en œuvre de la convention régionale.

Suivi de la mise en œuvre de la convention

- **Un comité de suivi régional** réunissant les représentants du rectorat et des directions des services départementaux de l'éducation nationale, du réseau des droits des femmes, se réunit au moins une fois par an afin de préparer le comité de pilotage sur la base des éléments de bilans départementaux et régionaux transmis. Pour ce faire, il élabore un tableau de bord permettant de recenser annuellement par département les actions conduites par les acteurs et les associations auprès des jeunes en faveur de l'égalité.
- Chaque signataire réalise un bilan annuel de son action dans le cadre de cette convention, fourni au comité de suivi régional en amont du comité de pilotage.
- Une liste d'indicateurs est fournie en annexe 1 pour appuyer les signataires dans l'élaboration de leur bilan annuel.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Indicateurs

Préambule : ces indicateurs figurent pour la première fois dans la convention interministérielle, ils ont vocation à accompagner chaque signataire dans la poursuite des objectifs communs.

PILOTER la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiants et étudiantes

Indicateur n°1 : Effectivité et composition des réseaux de référents et référentes mis en place par chaque partenaire.

Indicateur n°2 : Nombre de rencontres des réseaux de référents et référentes égalité/an et modalités d'animation

Indicateur n°3 : Nombre et type d'actions développées par ces structures locales d'animation/an

Indicateur n°4 : Nombre et répartition territoriale des associations partenaires (agréments, subventions, conventions)

FORMER la communauté éducative à l'égalité

Indicateur n°5 : Nombre de journées-stagiaires de formation sur l'égalité dans les plans de formation (PAF par exemple) – Nombre d'agents et d'agentes ayant suivi ces formations

TRANSMETTRE une culture de l'égalité et du respect mutuel, de l'école préélémentaire à l'enseignement supérieur

Indicateur n°6 : Nombre d'interventions en classe relatives à l'égalité fille/garçon via les associations

Indicateur n°7 : nombre de jeunes bénéficiaires par département

LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles

Indicateur N°8 : Nombre de dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuels mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche

Indicateur n°9 : Nombre de signalements de violences à caractère sexiste ou sexuel dans Faits établissement

Indicateur qualitatif : Type d'accompagnement proposé aux établissements pour mettre en œuvre les sanctions adaptées

S'ORIENTER vers une plus grande mixité des filières de formation

Indicateur n°10 : Suivi d'une filière où les filles sont minoritaires (numérique ?) et d'une filière où les garçons sont minoritaires

Indicateur n°11 : Suivi du prêt des expositions relatives à la mixité des filières et des métiers. (Nombre de prêts par département).

MISE EN OEUVRE de la convention : gouvernance, suivi et évaluation

Indicateur n°12 : Nombre de rencontres des partenaires du COPIL par an

ANNEXE II : Annexe relative aux établissements relevant du champ du Ministère de la Culture

L'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du pacte social et républicain, a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le Président de la République. L'objectif que le gouvernement se fixe est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fort des labels Égalité et Diversité qui lui ont été décernés par l'AFNOR en octobre 2017, le ministère de la Culture s'attache à la progression de l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions, ou de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Il agit pour développer la part des femmes dans la programmation des institutions culturelles et leur accès aux moyens de production, pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres dans tous les domaines culturels.

La feuille de route ministérielle 2018-2022 s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffres 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle).

La part des femmes parmi les étudiants et étudiantes en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes dans des cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours.

C'est en agissant par la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

L'objectif du présent document est de présenter un rapide état des lieux de la manière dont les établissements d'enseignement relevant du Ministère de la culture de Bretagne se sont saisis de ce sujet à travers notamment l'élaboration de chartes pour l'égalité entre les hommes et les femmes et les perspectives qu'ils se donnent pour progresser dans ce chantier.

La Bretagne compte quatre établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministère de la Culture :

- **L'École Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne (E.N.S.A.B)** : 619 étudiants, 62 enseignants-chercheurs et 42 agents administratifs ; 44 boulevard de Chézy – 35 064 Rennes
- **L'École européenne supérieure des Beaux-Arts de Bretagne (E.E.S.A.B)** : 847 étudiants, 81 professeurs et 15 assistants d'enseignement artistique

L'E.E.S.A.B. est constituée de 4 sites

- Site de Brest : 219 étudiants, 21 enseignants et 4 assistants d'enseignement artistique ; 18 rue du Château – 29 200 Brest
- Site de Lorient : 177 étudiants, 13 enseignants et 4 assistants d'enseignement artistique ; 1 avenue de Kergoise – 56 100 Lorient
- Site de Quimper : 166 étudiants, 13 enseignants et 4 assistants d'enseignement artistique ; esplanade François Mitterrand – 29 000 Quimper

- Site de Rennes : 285 étudiants, 34 enseignants et 3 assistants d'enseignement artistique ;
34 rue Hoche – 35 000 Rennes
- **L'École Supérieure d'Art Dramatique du Théâtre National de Bretagne (E.S.A.D.)** : 20 étudiants, 1 professeur permanent et 20 intervenants
1, rue Saint-Hélier – 35 000 Rennes
- **Le Pont Supérieur, pôle d'enseignement supérieur musique et danse** : 185 étudiants, 15 personnels administratifs, 3 professeurs permanents, plus de 200 intervenants.

Le Pont Supérieur dispense les formations et délivre les Diplômes d'État de professeur de musique, les DNSP musique (répertoire classique à contemporain, musiques traditionnelles, musiques actuelles amplifiées et chant lyrique). Il est habilité à dispenser la formation du Diplôme d'État de professeur de danse contemporaine et jazz.

Cet EPCC fonctionne en bi-site : le département danse est situé à Nantes, celui de la musique à Rennes.

- Site de Nantes : 123 étudiants ; 4 bis rue Gaétan Rondeau – 44 200 Nantes
- Site de Rennes : 62 étudiants ; 74 E, rue de Paris – 35 000 Rennes

Les établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministère de la Culture se sont saisis pleinement du sujet de l'égalité homme / femme sous des formes diverses, et parfois communes entre eux.

La plupart d'entre eux se sont dotés de chartes pour lesquelles le Ministère de la culture a proposé une trame commune, en s'appuyant notamment sur les Actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel du 30 mars 2017. Ceux qui ne l'ont pas encore fait sont néanmoins engagés dans la démarche.

Ainsi, à la fin 2020 :

- L'E.N.S.A.B. dispose d'une charte éthique signée et orientée sur le bien-être des étudiants
- L'E.S.A.D. du T.N.B. dispose d'une charte éthique incluant la question de l'égalité hommes-femmes mais élargie à d'autres sujets comme celui de la diversité
- Le Pont Supérieur a adopté une charte en décembre 2020
- L'E.E.S.A.B. souhaite mener, en amont de la rédaction d'une charte, un programme de formation autour de ces questions en direction de l'ensemble des personnels. Cette charte s'inspirera de la charte « Égalité entre les femmes et les hommes » élaborée par le Ministère de la Culture et de la charte "Lutte contre les discriminations" proposée par l'Association Nationale des Écoles D'Art (ANDEA)

Pour décliner ces chartes, les établissements peuvent également se référer à l'édition de 2017 du Vademecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, à l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP et à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Les chartes pour l'égalité entre les femmes et les hommes doivent permettre à chaque personne rencontrant des difficultés de savoir vers qui se tourner et quelles démarches entreprendre dans son établissement si les limites de l'acceptable sont dépassées. Elles doivent également permettre de traduire concrètement l'objectif de transmission d'une culture de l'égalité aux étudiantes et étudiants pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières, et intégrer la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes comme envers les hommes. Le ministère de la Culture a diffusé une fiche-réflexe indiquant la procédure à suivre, applicable pour l'ensemble du ministère et de ses opérateurs.

La charte personnalisée doit être largement diffusée en étant annexée au livret de l'étudiant et au livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle a vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sites internet de chaque école qui en disposent.

En amont des instances de gouvernance instituées par la convention régionale, des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre de la charte au sein des établissements seront à transmettre aux membres du comité de pilotage.

Le ministère de la Culture accompagne tout établissement d'enseignement supérieur artistique et culturel qui le souhaiterait, quel que soit son statut, dans une candidature à la labellisation égalité et/ou diversité de l'AFNOR. Cette compétence relève de la mission Diversité – Égalité du ministère de la Culture.

Les axes proposés par le ministère de la Culture pour progresser en matière d'égalité hommes / femmes dans le champ de l'enseignement supérieur sont au nombre de sept :

1. Identifier une référente, un référent égalité-prévention des discriminations dans chaque école lorsqu'il n'y en a pas

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés dans les établissements publics nationaux d'enseignement supérieur, qui sont généralement les interlocuteurs et interlocutrices en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'élargissement de cette démarche, par la constitution d'un réseau de référents et référentes égalité-prévention des discriminations sur l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, est nécessaire. Il permet d'échanger sur les pratiques et les difficultés à surmonter et de partager des outils et bonnes pratiques, à l'instar du réseau des chargés de mission créé dans l'enseignement supérieur universitaire, organisé sous la forme d'une Conférence, avec laquelle des liens seront construits au niveau national. Chaque école pourra se rapprocher de ces chargés de mission au sein de la COMUE ou de toute autre forme de regroupements auxquels elle participe.

Les référents ont également un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences.

L'objectif est que toutes les étudiantes et tous les étudiants sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent ou cette référente en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

D'autres organisations locales pourront également compléter l'identification de référents, comme la mise en place d'un groupe d'étudiants « sentinelles », par exemple.

Il incombe à chaque établissement de faire le choix de nommer un ou une référente spécifique pour lutter contre les discriminations liées au genre ou de décider que ces missions relèvent de la personne en charge de toutes les formes de discrimination.

Depuis la fin de l'année 2020, tous les établissements d'enseignement supérieur culture de Bretagne sont dotés de référents :

- E.S.A.D. : 2 référents
- E.N.S.A.B. : 2 référentes Égalité - Diversité
- Le Pont Supérieur : 2 référents, un par site
- E.E.S.A.B. : 4 référents, un par site

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un dialogue entre les étudiantes et étudiants, les enseignantes et les enseignants, la direction, les représentantes et représentants du personnel, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'Enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les établissements de l'enseignement supérieur Culture diffuseront également aux étudiantes et étudiants et aux personnels, et par tous les moyens dont ils disposent, des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, ils devront être vigilants à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

Le ministère de la Culture a mis à disposition de l'ensemble de ses opérateurs des outils de communication afin qu'ils les diffusent le plus largement possible par voie électronique et d'affichage, et les mettent à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative. Le ministère a également élaboré une fiche rappelant la procédure de signalement et d'instruction en cas de harcèlement, violence, souffrance au travail.

Le ministère de la Culture propose des formations traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel. Elles s'adressent aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences (Direction, RH, conseillers et assistants de prévention, personnels médicaux ou de santé, référents prévention des discriminations...). Des actions de sensibilisation seront également proposées à l'ensemble des personnels des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. La cellule d'écoute externalisée *Allodiscrim*, dont le ministère bénéficie depuis décembre 2016, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations auxquelles les 30 000 agents du ministère de la Culture pourraient être confrontés. Cette prestation a été étendue aux violences et harcèlements sexistes et sexuels. Un suivi psychologique peut être proposé dès lors que l'état de la personne l'exige.

Le ministère a également souhaité que les 37 000 étudiants et étudiantes de l'enseignement supérieur de la Culture puissent faire appel à cette cellule d'écoute externe, dans le cas où elles ou ils seraient victimes de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes. Tout comme les agents et agentes, ils et elles peuvent désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique.

L'ensemble des établissements d'enseignement culture de la région est engagé dans un programme de formation en direction des étudiantes et étudiants, du personnel et des encadrants et encadrantes dont certains modules sont communs aux 4 établissements.

3. Développer les statistiques sexuées

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiantes et étudiants, des enseignantes et enseignants, des intervenantes et intervenants, des jurys, des dirigeantes et dirigeants, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'organiser la discussion autour de ces données.

4. Veiller à l'équité

- Dans les procédures de recrutement

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2017, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La systématisation de jurys paritaires, notamment les jurys de recrutement des enseignants, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement et la mise en place d'auditions à l'aveugle pour le secteur musical.

En matière de recrutement, il est souhaitable que l'ensemble des écoles appliquent les préconisations présentées dans le guide « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent ou d'une agente. Une

note du secrétaire général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017 précise la procédure à appliquer dans le cadre des recrutements (hors concours), permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidates et candidats. L'ensemble des établissements est invité à s'en inspirer.

- Dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances de décision et consultatives

Lorsqu'aucune règle relative à la parité ne trouve à s'appliquer, il est recommandé de tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier la composition des instances de décision et consultatives (Conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...). La parité devra également être systématique dans les jurys d'admission et de diplômes, ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (évaluation de fin de semestre, commissions, etc.). Cette parité est également nécessaire dans l'attribution de missions de coordination.

Il est notamment essentiel de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales. Dans l'attente d'une évolution législative imposant la parité dans les commissions pour lesquelles aucune règle imposant la parité n'existe, il est fortement recommandé que les chartes prévoient l'application de ce critère dans l'ensemble des jurys et comités locaux.

5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, il est essentiel de tendre vers la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiantes et étudiants. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.

Une information diversifiée sur les métiers doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées (dont notamment les fonctions techniques ou de direction).

Il est également nécessaire de travailler plus en amont sur les processus d'orientation et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans les actions d'information (dans les lycées d'enseignement général et professionnel) menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.

Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière. Le choix des intervenants et artistes invités devra tendre vers la parité.

La mise en place de modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires est également nécessaire. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.

6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées

Les écoles doivent sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière pour qu'elles connaissent leurs droits.

Il est important que les jeunes femmes soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

Que les enseignants aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages/marrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes.

Les femmes employées au sein de l'administration centrale du ministère de la Culture, de ses services déconcentrés, de ses services à compétence nationale et des établissements publics placés sous sa tutelle peuvent rejoindre Cultur'Elles. Le réseau professionnel féminin a pour objectifs d'être force de proposition en matière de modernisation du ministère et de s'impliquer dans des actions en faveur de l'égalité dans le secteur culturel.

7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants

Les établissements d'enseignement artistique et culturel peuvent se référer à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions mais proscrit l'usage des formes abrégées avec point médian.

La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations doit être connue de l'ensemble de la communauté. La création d'une page bien référencée sur les sites internet des établissements est donc préconisée.

ANNEXE III : Annexe relative aux établissements relevant du champ du Ministère de l'enseignement supérieur¹

PRÉAMBULE

Cette annexe développe et précise les orientations de la Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans les établissements de l'ESR breton et en suscitant l'émergence de nouveaux.

Labellisées Orange Day Champions par ONU Femmes France, les 4 universités et 6 Écoles de la région Bretagne disposent d'une expérience, issue de leur collaboration au sein d'un groupe de travail inter-établissements dédié à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à leurs relations suivies avec plusieurs associations², qu'elles pourront mettre plus largement au service de l'ensemble des établissements.

Les établissements participant à cette dynamique partenariale sont :

- les Universités de Bretagne occidentale (UBO), de Bretagne sud (UBS), de Rennes 1 (UR1), de Rennes 2 (UR2)
- et les Écoles suivantes : EHESP, ENSAB, ENS, ENSCR, IEP, INSA.

L'objectif est d'inclure l'égalité de façon transversale dans l'ensemble des missions et des activités des établissements en intensifiant la mutualisation entre les différents acteurs et actrices.

Constituer un groupe de réflexion sur la Promotion de l'Égalité et la Lutte contre les Discriminations, à l'échelle de la région académique

Par la réalisation et l'animation d'une plate-forme numérique dédiée aux questions de l'égalité et des discriminations à l'échelle de la région Bretagne.

L'ensemble des signataires dont l'INSPE de Bretagne³ partagera largement, à l'échelle de la région, les informations, les outils de documentation, les ressources documentaires et les actions en faveur de l'égalité en s'appuyant sur le groupe de réflexion.

Par la circulation de l'information (liste de diffusion sur la région académique), le partage des outils de communication (affiches, guides, flyers, vade-mecum contre les stéréotypes de genre dans la communication des établissements, etc.) ainsi que par la mise à disposition de ressources documentaires (bibliothèques universitaires), en ligne (collection des *Mardis de l'agilité à Rennes 2* sur l'Aire Du ...).

Former l'ensemble des personnels à l'égalité

En faisant de la formation initiale un enjeu prioritaire, avec le concours de l'INSPE de Bretagne.

En favorisant la mise en réseau des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses qui travaillent sur la question du genre et l'égalité à partir d'un recensement des experts et expertes Égalité dans les établissements.

1 Cette annexe a été rédigée en concertation avec les référentes et référents Égalité des universités bretonnes et écoles faisant partie du groupe de travail inter-établissements existant.

2 Tout particulièrement avec la CPED (Conférence Permanente Égalité Diversité), mais aussi Femmes IngénieurEs, Elles bougent ...

3 En référence à la demande faite de garantir l'effectivité de la formation à l'égalité des personnels pédagogiques au sein des INSPE, conformément à la loi d'orientation pour la refondation de l'École de 2013 et de l'instruction ministérielle du 15 janvier 2021 adressée aux recteurs, rectrices d'académie et aux directeurs, directrices d'Inspé.

En incitant l'inscription aux formations, rencontres professionnelles et conférences proposées par les universités et leurs partenaires aux personnels de l'enseignement primaire et secondaire (Chaire du Vivre Ensemble, DUI Études du genre ; Académie d'été...) et aux personnels des SUIO chargés de l'orientation des étudiants et étudiantes, par la prise en charge par l'employeur des frais d'inscription au titre de la Formation Continue.

En associant les établissements d'enseignements secondaires aux manifestations et activités prévues dans le calendrier événementiel des établissements de l'ESR ainsi que dans le calendrier des équipes de recherche (journées d'étude, colloques).

En faisant connaître les travaux scientifiques menés par les établissements supérieurs sur les questions d'égalité, de genre et de discriminations.

En promouvant l'intervention des experts et expertes identifiés des établissements ESR auprès des établissements du primaire et du secondaire.

S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation

En développant le dispositif Égalité entre Filles/Garçons mis en place par UR1, UR2 et la Mission Égalité du Rectorat.

En développant la compétence à s'orienter (liaison Lycées/ESR), en lien avec le projet BRIO⁴.

En accentuant la visibilité des actions des différents établissements (Filles et Maths ; Orange Saint-Malo ; Elles codent, elles créent ...) ainsi que leurs Plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes (axe 4 en particulier).

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

En menant conjointement des actions de sensibilisation et de prévention dans les établissements.

En s'associant (par leurs retours d'expérience) à la mise en place de dispositifs d'écoute et de prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes.

En développant la lutte contre le cyber harcèlement à partir des travaux et recherches menés dans les établissements d'enseignement supérieur bretons.

Afin de garantir une bonne cohésion entre les différentes et différents responsables de la mise en œuvre de l'ensemble de ces préconisations, l'organisation d'une manifestation annuelle à l'échelle de la région académique, sur une thématique identifiée, pourra être proposée par l'enseignement supérieur.

Enfin, la réalisation de certaines actions dépendra des moyens spécifiques et ressources qui pourront être alloués ou mutualisés.

⁴ Porté par l'Université de Rennes 1 et la région académique de Bretagne, en partenariat avec l'Université Rennes 2, l'UBO, l'UBS, la Région Bretagne et la société Qwant, le projet BRIO (Bretagne Réussite Information Orientation) bénéficiera d'un financement État de 5,6M€, sur une période de 10 ans.

ANNEXE IV : Annexe relative aux établissements relevant du champ du Ministère des Armées L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU MINISTÈRE DES ARMÉES : UN PRINCIPE CARDINAL ET UNE RÉALITÉ QUOTIDIENNE

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». Le ministère des Armées y a pris toute sa part, au travers de différentes actions structurantes engagées :

- Le « Plan famille », lancé en novembre 2017, pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale.
- La loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025 permettant d'exercer une activité de réserviste, lors d'un congé pris pour élever un enfant de moins de huit ans, et de préserver les qualifications professionnelles. Cette loi vise également à faciliter l'accès des femmes aux diplômes d'état-major et à l'École de guerre.
- Le plan mixité lancé le 7 mars 2019 par la Ministre des Armées, et construit autour de trois axes forts et 22 mesures opérationnelles.
- L'obtention du label « égalité » début 2021, avec l'ambition d'une **certification « Égalité/Diversité » à l'horizon 2022 pour l'ensemble des armées, directions et services.**

Le recrutement et la fidélisation du personnel féminin restent un enjeu crucial pour le ministère des armées qui concourt à l'efficacité opérationnelle. Si les armées françaises sont aujourd'hui parmi les plus féminisées au monde (4e rang), l'effort doit encore être poursuivi, la proportion des femmes au sein du ministère restant stable depuis 2008 et leur présence encore inégalement répartie entre armées, métiers et spécialités :

- 15,5 % du personnel militaire contre 38 % du personnel civil
- Terre : 10 % Marine : 14 % Air : 23 % Commissariat : 30 % Santé : 58 %
- L'accessibilité aux plus hautes responsabilités reste limitée pour les femmes
- Les femmes ne représentent que 7 % des officiers généraux du ministère

Le plan mixité, a engagé des actions concrètes, ciblées et pragmatiques, s'appliquant aux hommes et aux femmes de toutes les catégories (militaires du rang, sous-officiers, officiers,) et construites autour de 3 axes d'effort prioritaires :

- Recruter : donner envie aux jeunes femmes de rejoindre les armées.
- Fidéliser : fidéliser les femmes militaires tout au long de leur carrière.
- Valoriser : mettre en valeur la mixité dans les armées.

Dans le cadre de la lutte contre les violences à caractère sexuel, le ministère des armées a mis en place dès 2014, un plan d'action contre les harcèlements, discriminations et violences d'ordre sexuel (HDV-S) et les outrages sexistes. Ce plan comprend 4 volets (accompagnement des victimes, prévention, transparence et sanction) et a conduit à la création de la cellule Thémis.

La Bretagne compte plusieurs établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère des armées, auquel s'ajoute, un établissement d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur. Ces établissements relèvent respectivement des Chef d'État-major de l'Armée de terre, Chef d'État-major de la Marine nationale et enfin de la Direction Générale de l'Armement.

Plusieurs établissements s'engagent au travers de cette convention :

- **CIN de Brest** : 800 élèves maistranciers, 180 mousses et 340 élèves au Lycée naval, Av. de l'École Navale, 29 200 Brest
- **ENSTA** : 980 étudiants, 250 salariés ; 2, rue François Verny – 29 200 Brest

Ces établissements sont respectivement engagés dans des politiques en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, notamment en déclinaison du plan d'action HDV-S, du plan national mixité ou encore de la labellisation « égalité ».

L'objectif du présent document est de présenter un rapide état des lieux de la manière dont ces établissements se sont saisis du sujet et des perspectives qu'ils se donnent pour progresser sur ce volet.

I. CIN de Brest

Le CIN s'est engagé depuis plusieurs années sur ces thématiques en mettant en œuvre différentes actions.

L'encadrement des écoles militaires est mixte avec au minimum un personnel féminin par compagnie et dans l'équipe de direction.

Dans les actions de communication, la représentation est mixte de manière systématique.

La formation des encadrants est assurée à chaque rentrée ; tous les gradés d'encadrement (surveillants et cadres militaires) participent à un stage de formation, des modules spécifiques HDVS animés par les référents du CIN sont mis en place à l'occasion de ce stage.

Ces modules spécifiques sont animés par les deux référents HDVS du CIN.

Le CIN nomme par ailleurs un binôme homme/femme ayant la fonction de référent mixité/ égalité du CIN.

Les procédures HDVS sont formalisées dans un document cadre et appliquées ; elles sont selon les situations particulières complétées par les procédures militaires (enquêtes de commandement militaire) et si besoin par des procédures judiciaires.

Les contrats de formation des écoles militaires intègrent des modules de sensibilisation HDVS et mixité pour tous les élèves de l'école de maistrance et de l'école des mousques qui prennent différentes formes (information et temps d'échange).

Les interventions d'associations extérieures partenaires complètent le travail de sensibilisation des élèves sur ces thématiques.

Un plan d'actions de sensibilisation est élaboré chaque année au lycée au profit des lycéens et étudiants de CPGE. Dans le cadre du travail mené sur l'orientation, l'accent sur les représentations sur les métiers liés au genre.

Perspectives :

Le travail de formalisation se poursuit et permettra de donner de la lisibilité aux nombreuses actions engagées.

Le plan d'action mixité et égalité est en cours de rédaction pour le CIN (échéance 1er semestre 2021) (déclinaison locale du plan mixité de la ministre des armées).

Le plan d'action HDVS transversal pour le CIN est en cours de rédaction pour le CIN (échéance 2ème semestre 2021).

Le ministère de la Défense s'est porté candidat pour la labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » (= labellisation Alliance). L'école de Maistrance sera la 1ère école militaire à faire valider cette certification par l'organisme certificateur AFNOR. L'audit de certification sera réalisé au 2ème semestre de l'année 2021.

II. ENSTA – plan égalité filles-garçons

Déterminée à faire des questions sociétales l'un des axes de sa stratégie d'établissement, l'ENSTA Bretagne a mis en place en janvier 2018 un plan d'action « *lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations* » (HDV). Ce document décline de manière concrète la politique volontariste de l'école en choisissant de « *n'accepter aucun acte ou comportement qui constitue des atteintes à la dignité des personnes* ».

Ce plan s'adresse à tous les publics : les élèves, les enseignants et le personnel. Il est porté par un réseau composé de personnels, étudiants et doctorants volontaires (réseau HDV). Il est conduit et animé par une chargée de mission.

Ce réseau agit à trois niveaux : la prévention, la formation et l'aide aux victimes.

Pour prévenir, l'ENSTA Bretagne organise des actions de sensibilisation, qu'il s'agisse d'expositions, de théâtre-forums, ou encore d'informations sur les réseaux sociaux.

La formation constitue un axe majeur de la politique de l'établissement. L'ENSTA Bretagne considère en effet que seul un travail en « profondeur » peut déjouer les stéréotypes et les biais inconscients. Ainsi, les élèves et personnels, bientôt les doctorants, suivent des ateliers dédiés aux discriminations, violences et harcèlements. Ce volet formation se complète d'actions visant à promouvoir l'ingénierie au féminin par des actions déployées dans les collèges et les lycées.

Enfin, pour aider des victimes, le réseau HDV a mis en place un protocole sur la conduite à tenir pour traiter des situations. Les personnes engagées volontairement dans le réseau sont informées et formées à cette procédure. Selon les situations, le réseau oriente les victimes vers des structures externes d'accompagnement (psychologues par exemple) et peut saisir la direction pour que celle-ci conduise une enquête et éventuellement engage une procédure disciplinaire ou utilise les outils juridiques à sa disposition pour attirer l'attention de la Justice sur des faits qui se seraient déroulés au sein de l'école.

En décembre 2020, la direction de l'ENSTA Bretagne a signé avec les organisations syndicales un plan à 3 ans relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan se décline en différents chapitres qui sont le recrutement, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail, l'articulation des temps de vie et enfin la rémunération. Ce plan s'inscrit dans le cadre du plan HDV dont il reprend les principes relatifs à la formation et la lutte contre toutes les autres formes de discrimination.

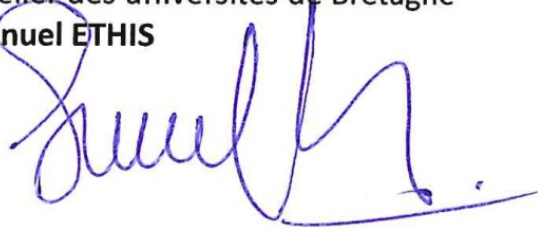
L'ENSTA Bretagne a signé en décembre 2018 la lettre d'engagement des établissements d'enseignement supérieur « NON aux violences sexistes et sexuelles, non au harcèlement sexuel ». Enfin, notre école participe activement au réseau des chargés et chargées égalité et diversité par son adhésion à la CPED.


Enfin, l'ENSTA Bretagne souhaite saisir l'occasion de l'élaboration du contrat d'objectifs et de performance qui la lie au ministère des Armées sur la période 2022-2026 pour définir une stratégie ambitieuse en matière de parité et de lutte contre les discriminations. Cette stratégie sera mise en œuvre au travers d'objectifs, eux-mêmes déclinés en modes opératoires accompagnés de la mobilisation de moyens.

Ainsi, l'école s'engage de façon déterminée et concrète en faveur de la parité et de l'égalité des chances qui constituent des valeurs essentielles de l'enseignement supérieur.

Signataires de la convention

Le Recteur de la région académique Bretagne,
Chancelier des universités de Bretagne
Emmanuel ETHIS




Le Préfet de la Région Bretagne,
Préfet d'Ille et Vilaine
Emmanuel BERTHIER



Le Directeur régional de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt
Michel STOUMBOFF



La Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du
travail et des solidarités de Bretagne

Véronique DESCACO



La Directrice régionale des affaires culturelles de
Bretagne
Isabelle CHARDONNIER



Le Directeur inter-régional de la mer Nord Atlantique
et Manche Ouest

**Yann BECOUARN, Directeur interrégional par
intérim**



Le Directeur de L'Agence régionale de santé
de Bretagne
Stéphane MULLIEZ



Le Capitaine de vaisseau du centre d'instruction naval
Sébastien HOUEL



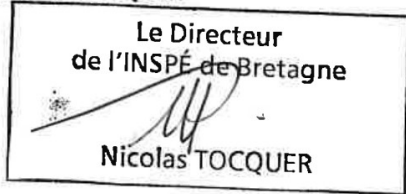
Le Directeur de l'École nationale supérieure de
techniques avancées Bretagne

Bruno GRUSELLE



Le Directeur de l'Institut national du professorat
et de l'éducation de Bretagne

Nicolas TOCQUER



La Directrice générale de l'ONISEP
Frédérique ALEXANDRE-BAILLY

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Le Directeur territorial réseau Canopé Bretagne, Pays
de la Loire

Marc GIMONET

A handwritten signature in blue ink, featuring a series of connected loops.

Le Président du conseil régional
de Bretagne

Loïg CHESNAIS-GIRARD

A handwritten signature in black ink, with a large, sweeping initial 'L'.

Le Président du conseil départemental des
Côtes d'Armor

Christian COAIL

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke.

Le Président du conseil départemental du Finistère
Maël DE CALAN

A handwritten signature in black ink, with the letters 'M', 'd', 'e', 'C', 'a', 'l', 'a', 'n' written in a stylized, connected manner.

Le Président du conseil départemental d'Ille et Vilaine
Jean-Luc CHENU

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping initial 'J'.

Le Maire d'Acigné
Olivier DEHAESE

A circular official stamp with a black border. The text around the border reads "MAIRIE D'ACIGNE" at the top and "Ille-et-Vilaine" at the bottom. Inside the circle is a coat of arms. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

La Maire d'Auray
Claire MASSON

A circular official stamp with a black border. The text around the border reads "MAIRIE D'AURAY" at the top and "(MORBIHAN)" at the bottom. Inside the circle is a coat of arms. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Le Maire de Brest
François CUILLANDRE

A handwritten signature in blue ink, with a large, sweeping initial 'F'.

Le Président du conseil local de sécurité et de prévention de la
délinquance de Dinan et communes associées
Le Maire de Dinan Léhon

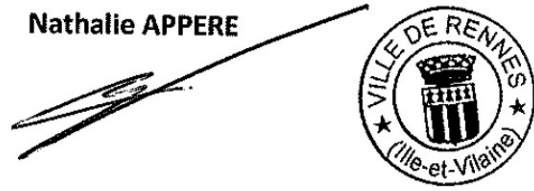
Didier LECHIEN

A handwritten signature in blue ink, with a large, sweeping initial 'D'.

Le Maire de Gouesnou
Stéphane ROUDAUT



La Maire de Rennes
Nathalie APPERE



Le Maire de Quimperlé
Michaël QUERNEZ



Le Maire de St Brieuc

Hervé GUIHARD

