

RAPPORT

EGALITÉ

2023

HOMME-FEMME



Rendez-vous sur notre site
www.guingamp-paimpol-agglo.bzh

Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est une constante préoccupation de nos politiques publiques et managériales de l'agglomération. Là où le bât blesse assurément, c'est la faible représentation féminine au sein Conseil d'agglomération.

Comme vous le savez, cette sous représentation des femmes découle du fléchage des conseillers communautaires à l'occasion des élections municipales de 2020. Les 22 communes de plus de 1000 habitants avaient l'obligation d'appliquer le principe de parité, mais en deçà aucune liste de candidat-es n'était tenue de respecter la parité. De surcroît, 41 communes n'avait à désigner qu'un conseiller communautaire titulaire et ce fut très majoritairement une désignation masculine : 10 femmes seulement sont titulaires dans les communes de moins de 2000 habitants. Les femmes sont à l'inverse très souvent remplaçantes.

Souhaitons que lors du prochain mandat annoncé en 2026, le conseil tendra plus vers la parité. Cela n'empêche pas la présence des femmes dans les instances décisionnelles. Lors des désignations dans les organismes extérieurs, comités de pilotage, dans les fonctions de présidence d'organisme et des vice-présidences, j'ai prôné et proposé des nominations paritaires. Malgré cette engagement, nous devons faire face aux préjugés et aux préconçus genrés lors des compositions de commissions thématiques par exemple (1 femme à la commission eau, peu d'hommes à la commission développement humain et social). La Politique avec un grand P ne peut se résoudre à une différenciation genrée en fonction des thématiques.

Au niveau des agents territoriaux de l'agglomération, j'ai demandé qu'à l'occasion des recrutements, nous ne tombions pas dans la caricatures des métiers pour les garçons et des métiers pour les filles. D'une autre façon de dire les choses : les femmes ne doivent être cantonnées aux tâches administratives et les hommes aux métiers techniques. C'est malheureusement le triste constat dans notre administration publique française et la nôtre n'échappe pas à cette stéréotypie.

Nous devons donc, en 2024, agir sur l'image des métiers et leur attractivité non-genrée, mais aussi renforcer les formations et sensibilisations aux différents métiers accessibles à tout candidat sans a priori discriminant. Notre politique managériale doit poser le principe de la mixité et aucun des métiers n'est, par essence, réservé à des hommes ou à des femmes à Guingamp-Paimpol Agglomération.

Vincent Le Meaux

Président de Guingamp-Paimpol Agglomération

Sommaire

1. Objet du rapport, textes de référence page 3
2. La représentation Femmes - Hommes dans les assemblées délibérantes..... page 4
3. La politique Ressources Humaines de Guingamp - Paimpol Agglomération..... page 6
4. Les politiques d'égalité Femmes - Hommes menées sur le territoire..... page 16
 - 4.1 Les actions menées dans le cadre du Contrat Intercommunal de Sécurité et de prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CISPDR)page 17
 - 4.2 Dans le domaine de l'économie et l'emploi page 22
 - 4.3 Dans le domaine de la Petite enfance – enfance - jeunesse page 25
 - 4.4 Dans le domaine de la vie associative..... page 30
 - 4.5 Dans le domaine de la culture page 31
 - 4.6 Dans le domaine de la santé page 33
 - 4.7 Animer une démarche en interne pour une approche intégrée de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques.....page 34

Guingamp-Paimpol Agglomération
11 rue de la Trinité
22200 Guingamp

Présenté au Conseil d'agglomération le
30/01/2024 et disponible sur le site
internet de l'Agglomération

1. Objet du rapport, textes de référence

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité Femmes-Hommes avec :

- *la loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle ;*
- *la loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité Femmes-Hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;*
- *la loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;*
- *la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique (article 30 notamment)*
- *le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, en application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chaque collectivité et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant·e·s doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. A cette obligation de rapport, s'ajoute également depuis 2020, l'obligation pour les EPCI de plus de 20 000 habitants de **mettre en place un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femme homme.**

Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la bonne présentation de celui-ci.

Le rapport n'étant pas transmis aux services de l'État, cette délibération permet d'attester de son existence et de sa présentation. Cette dernière sera transmise avec le budget au représentant de l'État.

Toutefois, comme la délibération portant sur le débat d'orientation budgétaire, la délibération relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne comporte aucun caractère décisive et constitue une mesure préparatoire à l'adoption du budget primitif.

Comme le prévoit la loi, le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport.

Celui-ci comporte deux volets :

- **un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,**
- **un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.** Seules les dispositions prévues par le décret s'imposent aux collectivités concernées. Outre la contrainte légale, la mise en œuvre effective des différents textes de loi évoqués précédemment ne peut être effective que si les personnes en charge de la conduite des politiques publiques sont « acculturées » à l'égalité entre les femmes et les hommes.

De fait, **le rapport prévu par l'article 61 doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes - hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élu·es, des agent·es, et plus largement de la population.**

2. La représentation Femmes - Hommes dans les assemblées délibérantes

2.1. Conseil d'agglomération et Bureau

Guingamp-Paimpol Agglomération compte 88 conseiller·e·s d'agglomération titulaires dont 31 femmes soit un taux de féminisation de 35 % (soit 5 points de plus que sous le précédent mandat). Si nous prenons en considération les élu·e·s suppléant·e·s, nous arrivons sur les 131 élu·e·s de l'Agglomération à 51 femmes soit un taux de féminisation de 39 % (soit 10 points de plus que sous le précédent mandat).

Sur les 57 Communes qui composent Guingamp-Paimpol Agglomération, 14 maires sont des femmes soit un taux de féminisation de 24 %.

En comparaison à 2020, il convient de noter une légère progression des femmes au sein du Bureau de l'exécutif qui s'explique par l'arrivée de 2 femmes pour occuper les fonctions de Vice-présidente et de Conseillère déléguée suite à la démission de 2 hommes.

En comparaison à 2021, il n'est pas à noter d'évolution.

Mandat des élu·e·s communautaires titulaires	Guingamp-Paimpol Agglomération		
	Totaux	nombre de Femmes	% Femmes
Président et Vice-président·es	16	4	25 %
Bureau (Psdt+VP+CD)	25	7	28 %
Conseiller·ères délégué·es (CD)	9	3	33 %
Conseiller·ères communautaires (T)	88	31	35 %

NB : 35 %, c'est le pourcentage de femmes au sein des conseils communautaires à l'issue des élections municipales de 2020, soit un total de **22 352 femmes** occupant une fonction de représentation au sein des **1254 établissements publics de coopération intercommunales** (source bulletin d'information statistique de novembre 2020 de la Direction générale des collectivités locales).

Les commissions de l'Agglomération ont un rôle consultatif. Elles sont ouvertes aux élus

communautaires et aux élus communaux. Elles recueillent les avis et suggestions des membres afin d'enrichir la réflexion. Le pourcentage de femmes est le même dans ces instances qu'au sein du Conseil d'agglomération (35% de femmes), avec cependant une répartition par thématique qui reste globalement genrée. La composition des commissions a été mise à jour en 2023. Cette mise à jour a légèrement réduit la place des femmes dans ces commissions (de 39 à 35% de femmes).

Thème de la commission	Hommes	Femmes	total	% femmes
Aménagement et revitalisation des territoires	31	12	43	28%
Développement humain et social	15	23	38	61%
Eau et assainissement	27	1	28	4%
Economie, ouverture et grands projets	19	8	27	30%
Finances et évaluation	19	7	26	27%
Nouvelles dynamiques territoriales	17	34	51	67%
Service public communautaire	11	6	17	35%
Stratégies pour la biodiversité	26	4	30	13%
Traitement des déchets et voirie	25	5	30	17%
RH et dialogue social	6	7	13	54%
TOTAL	196	107	303	35%

En septembre 2021, le **Conseil d'agglomération a pourtant facilité l'exercice du mandat électoral pour les élu-es** en instaurant le remboursement des frais de garde et d'assistance. En effet, si la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a rendu obligatoire la prise en charge du remboursement des frais de garde des enfants d'élu-es par la commune, il n'en était pas de même pour l'intercommunalité. Les membres du Conseil d'agglomération sont éligibles à ce dispositif

2.2 Le conseil citoyen

Le conseil de développement est obligatoire pour les agglomérations de plus de 50 000 habitants. A Guingamp-Paimpol Agglomération, il est appelé « conseil citoyen ». L'objectif est de permettre aux habitants et aux habitantes de partager les enjeux et questionnements sur le territoire avec des citoyen·nes de tous âges, tous métiers, représentant·es d'associations, expert·es, étudiant·es

Tel que fixé dans le règlement intérieur, le conseil citoyen est composé de 3 collèges :

- Collège des citoyen·nes
- Collège des acteur·trices locaux
- Collège des ambassadeurs et ambassadrices locaux/ancien·nes élu·es

La sélection des candidatures s'est faite selon plusieurs critères : parité, une représentation équilibrée du territoire, âge, degré de motivation, partage des valeurs, disponibilité / engagement dans la vie de la structure.

lorsqu'ils sont amenés à organiser la garde d'un enfant de moins de 18 ans, d'une personne âgée, d'une personne handicapée ou d'une personne ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile.

Cette garde permet donc aux élu·es de se mobiliser plus facilement pour les séances plénières du Conseil d'Agglomération, les réunions de commission ou même les réunions d'organismes extérieurs.

Au printemps 2023, le bureau du Conseil citoyen a mené une enquête auprès de ses membres, pour confirmer leur participation à cette instance : cette enquête a permis de confirmer la participation de 41 membres. A ce jour, le conseil citoyen de l'Agglomération est composé de la manière suivante :

Collège des citoyen·nes : 58 % de femmes, 47% de - de 45 ans.

Collège des acteurs·trices locaux : 25 % de femmes, 37 % de - de 45 ans.

Collège des ambassadeurs et ambassadrices locaux/ancien·nes élu·e·s : 21 % de femmes, 7 % de - de 45 ans.

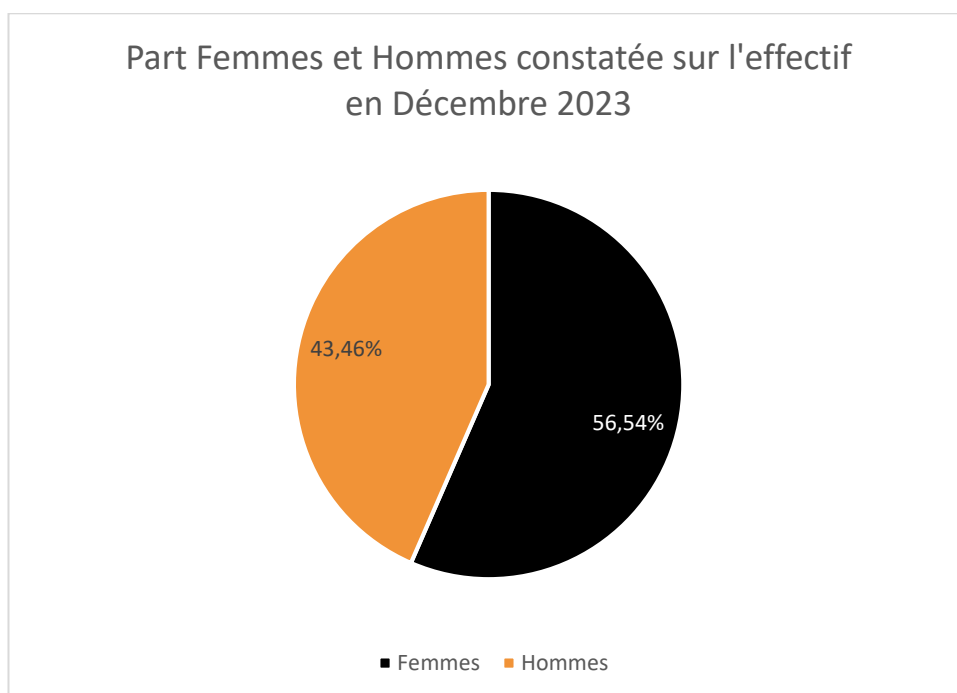
Cette « mise à jour » des effectifs n'a joué en faveur ni de la mixité, ni de la participation des classes d'âge plus jeunes. Ces enjeux seront donc au cœur de la réflexion sur le renouvellement des effectifs du conseil citoyen prévu à l'été 2024.

3. La politique Ressources Humaines de Guingamp-Paimpol Agglomération

Pour procéder à l'examen de la situation des femmes et des hommes de l'agglomération, l'effectif étudié est l'effectif rémunéré au 31 décembre 2023 à savoir les agent-es titulaires et contractuel·les permanent-es (sur postes vacants, chargé-es de mission, CDI) et non permanents (accroissements temporaires d'activité, remplacements de titulaires indisponibles et saisonnier·ères) soit un total de 543 agent-es sur décembre 2023 représentant 460,96 Équivalent Temps Plein (ETP). Nous pouvons ainsi relever une augmentation des effectifs à cette même période en comparaison à 2022 (523 agent-es sur décembre) et

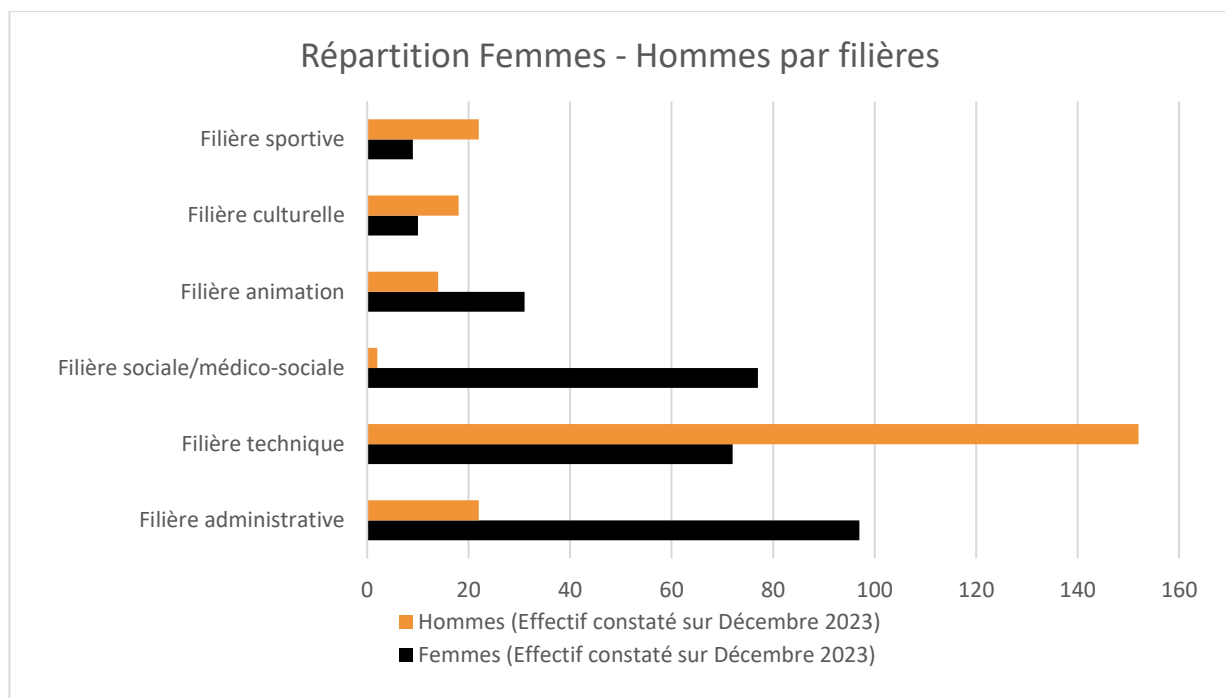
2021 (481 agent-es sur décembre). Toutefois cette augmentation entre décembre 2022 et décembre 2023 est divisée par 2 au regard de l'augmentation des effectifs entre décembre 2021 et décembre 2022.

Au 31 décembre 2023, l'agglomération compte davantage d'agent-es qu'en 2021 et 2022 avec une augmentation plus forte chez les femmes puisque la répartition femmes-hommes est désormais de 57 % de femmes (contre 55% en décembre 2022) et 43 % d'hommes (contre 45% en décembre 2022).



3.1 La part des femmes et des hommes par filières

Répartition par filières (effectifs constatés sur décembre 2023)	Femmes 2023	Femmes 2022	Femmes 2021	Hommes 2023	Hommes 2022	Hommes 2021
Filière administrative	97	95	89	22	21	19
Filière technique	72	68	63	152	158	154
Filière sociale/médico-	77	78	63	2	3	2
Filière animation	31	31	25	14	14	13
Filière culturelle	10	7	8	18	17	19
Filière sportive	9	9	10	22	22	16
Total	296	288	258	230	235	223



La part des hommes dans la filière administrative reste toujours faible alors que la part des femmes dans la filière technique, dans laquelle les hommes sont majoritaires, tend à croître. En effet, on peut relever qu'en décembre 2023 si la filière compte 4 femmes en plus, elle perd en revanche 8 hommes.

Pas de changements pour les filières sportive et culturelle lesquelles restent principalement occupées par des hommes.

Ces différences marquées entre la filière administrative et technique se retrouvent au niveau national : 82% de femmes dans la filière administrative et 41 % dans la filière technique.

3.2 La part des femmes et des hommes par statut

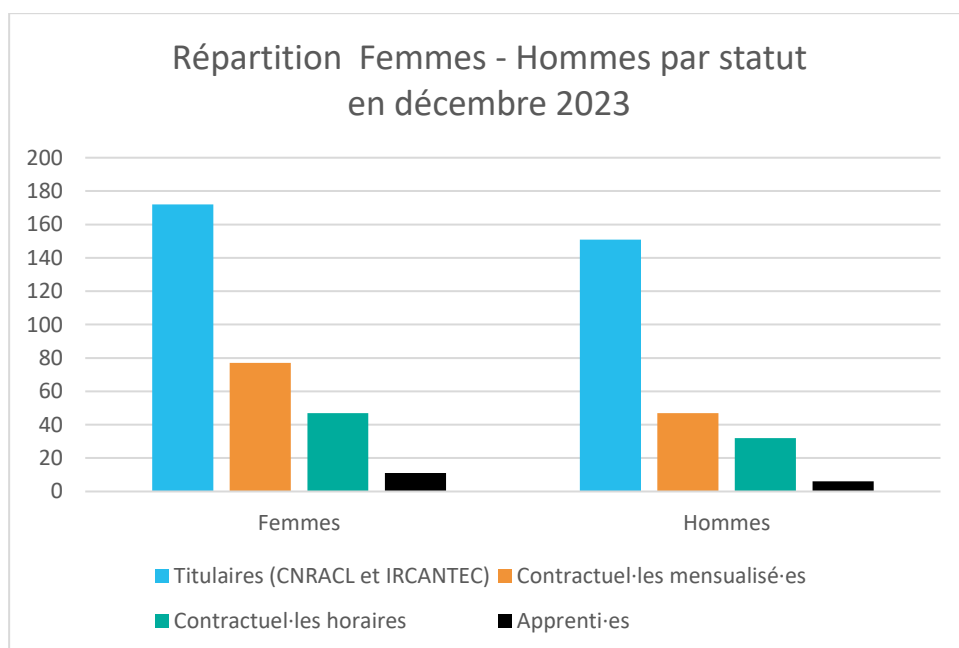
Répartition Femmes et Hommes selon le statut	Femmes Déc. 2023	Femmes Déc. 2022	Femmes Déc. 2021	Hommes Déc. 2023	Hommes Déc. 2022	Hommes Déc. 2021
Titulaires (CNRACL et IRCANTEC)	172	178	169	151	158	142
Contractuel·les mensualisé·es	77	44	44	47	30	40
Contractuel·les horaires	47	58	39	32	41	38
Apprenti·es + allocataire chômage	11	8	6	6	6	3
Total	307	288	258	236	235	223

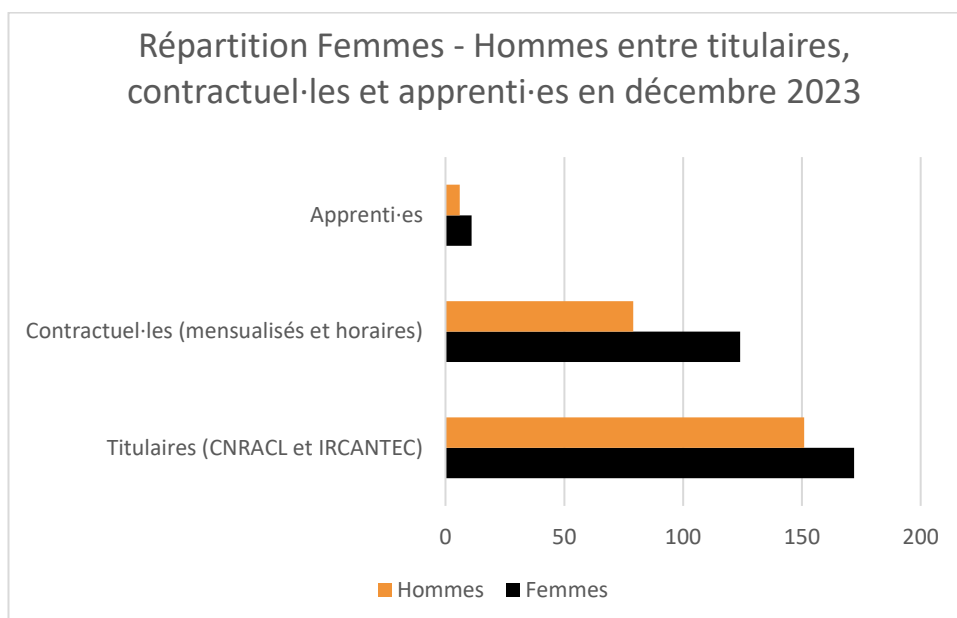
NB :

- Contractuel·le indiciaire mensualisé·e : CDD longue durée (sur emploi permanent/CDD ATA > 6 mois)
- Contractuel·le indiciaire horaire : petits contrats (remplacement au mois le mois, saisonnier·ères)
- Titulaires Ircantec : les agent·es fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de service inférieure à 28h et cotisant au régime général de la sécurité sociale

Au regard des années précédentes, on constate pour la première fois une diminution des titulaires et des contractuel·les horaires mais une forte croissance des contractuel·les mensualisé·es tant chez les femmes que chez les hommes. Cela peut se justifier par un assouplissement du recours aux contractuel·les rendu possible par la loi du 6/08/2019 (contrat de projet et possibilité de CDD d'une durée de 3 ans renouvelable sur les emplois permanents de catégorie B notamment). De même pour faciliter le

fonctionnement des services ayant un fort taux d'absentéisme pour raison de santé et faciliter ainsi les recrutements sur ces remplacements, il est proposé des CDD d'une durée supérieure à 6 mois et non au mois le mois d'où cette diminution des contractuel·les horaires. Enfin, le recours à des renforts et le recrutement suite aux créations de postes validées au Budget Primitif 2023 justifient cette augmentation de contractuel·les mensualisés



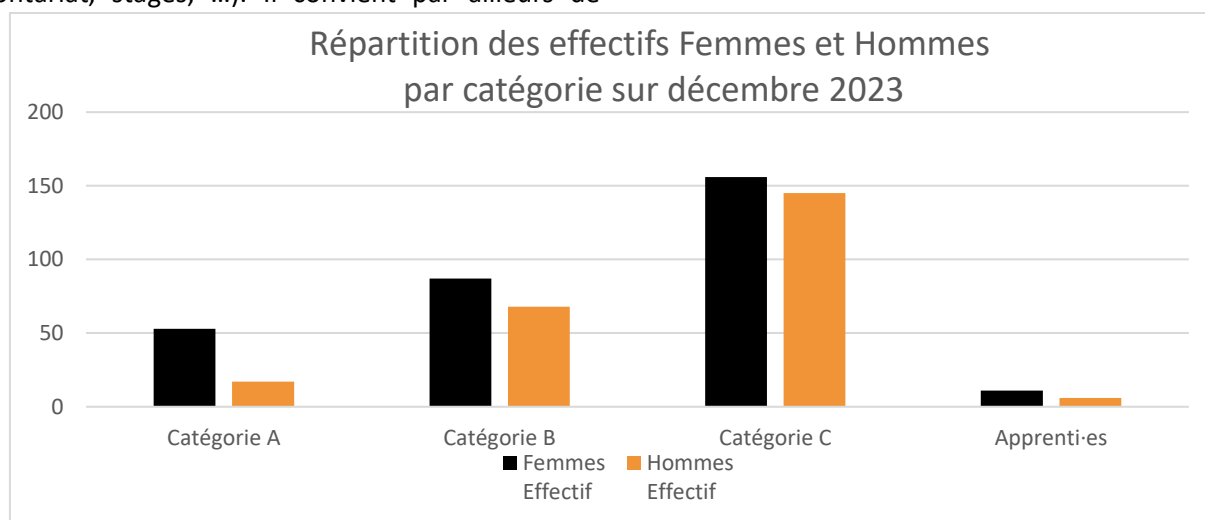


3.3 La répartition par catégorie hiérarchique

Répartition par catégorie hiérarchique	Femmes Déc. 2023	Femmes Déc. 2022	Femmes Déc. 2021	Hommes Déc. 2023	Hommes Déc. 2022	Hommes Déc. 2021
Catégorie A	53	47	43	17	19	16
Catégorie B	87	76	48	68	64	60
Catégorie C	156	157	161	145	146	144
Apprenti	11	8	6	6	6	3
Total	307	288	258	236	235	223

Nous pouvons relever une nette progression parmi les recrutements d'apprenti·es chez les femmes et une stabilisation chez les hommes, fruit de l'action de l'agglomération pour faciliter l'accès aux formations et dispositifs à destination des jeunes (apprentissage, volontariat, stages, ...). Il convient par ailleurs de

rappeler que l'agglomération a fait le choix de maintenir les recrutements des apprenti·es en 2023 alors même que la participation financière du CNFPT à la prise en charge de leurs frais de formation a été divisée par 2.



La part plus importante de catégorie A chez les femmes s'explique par le reclassement des éducatrice-trices jeunes enfants et assistant-es territoriaux, agentes uniquement féminins, en catégorie A depuis février 2019.

La part de femmes est plus importante en catégorie A et en catégorie C (filères administrative et sociale essentiellement)

En catégorie B, les hommes représentent près de la moitié de l'effectif. On retrouve notamment parmi eux les technicien-nés, éducatrice-trices sportif-tives et les assistant-es d'enseignement artistique.

Répartition par catégorie hiérarchique en ETP	Femmes Déc. 2023	Femmes Déc. 2022	Femmes Déc. 2021	Hommes Déc. 2023	Hommes Déc. 2022	Hommes Déc. 2021
Catégorie A	47,37	42,36	41,6	17	18,5	14,92
Catégorie B	73,26	66,82	40,22	56,68	53,74	50,35
Catégorie C	122,94	122,18	133,21	133,47	135,87	132,59
Apprenti-es	6,73	4,3	3,06	3,51	2,94	1,65
Total	250,30	235,66	218,09	210,66	211,05	199,51

Il est intéressant de noter que si l'effectif en catégorie C est plus conséquent chez les femmes que chez les hommes, le nombre d'ETP est en revanche plus faible.

Ceci s'explique par un nombre plus important de femmes travaillant à temps partiel (choisi) et à temps non complet (subi) que chez les hommes.

3.4 Les emplois de direction

	Hommes	Femmes
Direction générale et Cabinet	3	2
Directrice-teurs	4	6
Chef-fe.s de service	7	15
Directrice-teur.s des établissements autonomes (CIAS et OIT)	1	1
Total encadrement	15	24

Le Comité de Direction, regroupant la Direction générale et les directeurs, est désormais paritaire (7 femmes/7 hommes).

En revanche, la part des femmes sur les postes de chef-fes de services représente le double de ceux occupés par des hommes. Quant à la Direction générale, celle-ci comprend 3 hommes et 1 femme.

3.5 Répartition des femmes et des hommes sur les avancements de grade

Dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (loi du 06 août 2019), l'agglomération a défini au 1^{er} janvier 2021 des critères internes pour prétendre à un avancement de grade.

En 2023, 29 agent-es ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 21 en 2022 et 26 en 2021) dont 15 femmes et 14 hommes. On peut ainsi relever qu'il y a

autant de femmes à avoir bénéficié d'un avancement de grade en comparaison à 2022.

Les avancements de grade en 2023 portent sur les avancements liés à l'ancienneté et aussi suite à la réussite à des examens professionnels.

Grade d'avancement	Femmes Déc. 2023	Femmes Déc. 2022	Femmes Déc. 2021	Hommes Déc. 2023	Hommes Déc. 2022	Hommes Déc. 2021
A	0	2	3	0	0	1
B	2	3	4	1	1	7
C	13	9	8	13	6	3
Total	15	14	15	14	7	11

3.6 Nombre de femmes et d'hommes ayant proposé un dossier de promotion interne

Comme évoqué au point 3.5, dans le cadre des lignes directrices de gestion, l'agglomération a également défini des critères internes pour l'examen des dossiers

de promotion interne en vue de les déposer ensuite auprès du Centre de gestion.

Dossiers de Promotion Interne	Femmes Déc. 2023	Femmes Déc. 2022	Femmes Déc. 2021	Hommes Déc. 2023	Hommes Déc. 2022	Hommes Déc. 2021
Dossiers transmis au CDG*	14	9	5	3	3	1
Retour favorable du CDG	3	1	2	0	2	0

* Après examen et validation DG au regard des critères internes établis dans le cadre des lignes directrices de gestion au 1^{er} janvier 2021

En 2023, 19 demandes de promotion interne ont été déposées auprès du service Carrière et paie.

Sur ces 19 demandes, 17 dossiers (14 femmes et 3 hommes) remplissaient les conditions d'éligibilité

pour être transmis au Centre de Gestion. En raison des quotas départementaux qui limitent fortement le passage de C en B ou de B en A, seulement 3 dossiers ont eu un retour favorable du Centre de Gestion concernant uniquement des femmes.

3.7 La rémunération

Le cadre réglementaire évolue pour permettre aux collectivités d'octroyer des régimes indemnitaires identiques quelles que soient les filières.

La collectivité a choisi, lors de la mise en œuvre du RIFSEEP le 1^{er} juillet 2018, de mettre en place un régime indemnitaire plancher par catégorie (A, B et C), selon les niveaux de responsabilité et de complexité liés aux postes, communs à tous les services et toutes les filières. Des écarts persistent néanmoins du fait du maintien de montants historiques, issus des anciens EPCI, plus avantageux ou en raison de négociation individuelle. De même, la difficulté de recrutements notamment post-COVID a rendu nécessaire des dérogations au RIFSEEP mis en place pour permettre à l'agglomération d'être plus attractive.

En matière d'action salariale, l'année 2023 a été marquée par 2 temps forts.

Tout d'abord, en raison de la forte inflation des prix, l'agglomération a décidé en mars 2023 d'octroyer +75€ brut et +70€ brut dans le régime indemnitaire mensuel des agent-es respectivement de catégorie C et B, priorisant par cette mesure les plus bas salaires.

Dans un second temps, l'agglomération a souhaité travailler sur sa politique salariale et d'action sociale avec l'accompagnement d'un consultant. Dans le cadre de cette étude, Politeia, le prestataire retenu suite à un appel d'offres, a mené un benchmark interne (analyses des données RH de l'agglomération) et externe (recherches de données auprès des EPCI voisins, hors département et hors Bretagne).

Ce benchmark a ainsi pu mettre en lumière différents points comme :

- un décrochage en matière de rémunération dans la filière médico-sociale, très féminine

- un tassement du régime indemnitaire des agent-es de catégorie B, se rapprochant voire étant en dessous du régime indemnitaire des agent-es de catégorie C

Le plan d'actions qui découle de cette étude et qui a été approuvé en Conseil d'agglomération le 12/12/2023 doit permettre d'atténuer ces écarts.

Salaire brut median par catégorie	Decembre 2023	Decembre 2022
Catégorie A	3453	3170
Catégorie B	2548	2351
Catégorie C	2281	2034

S'agissant du salaire brut médian (traitement et primes) constaté sur décembre 2023, celui-ci a progressé au regard de l'année 2022 en raison de plusieurs paramètres :

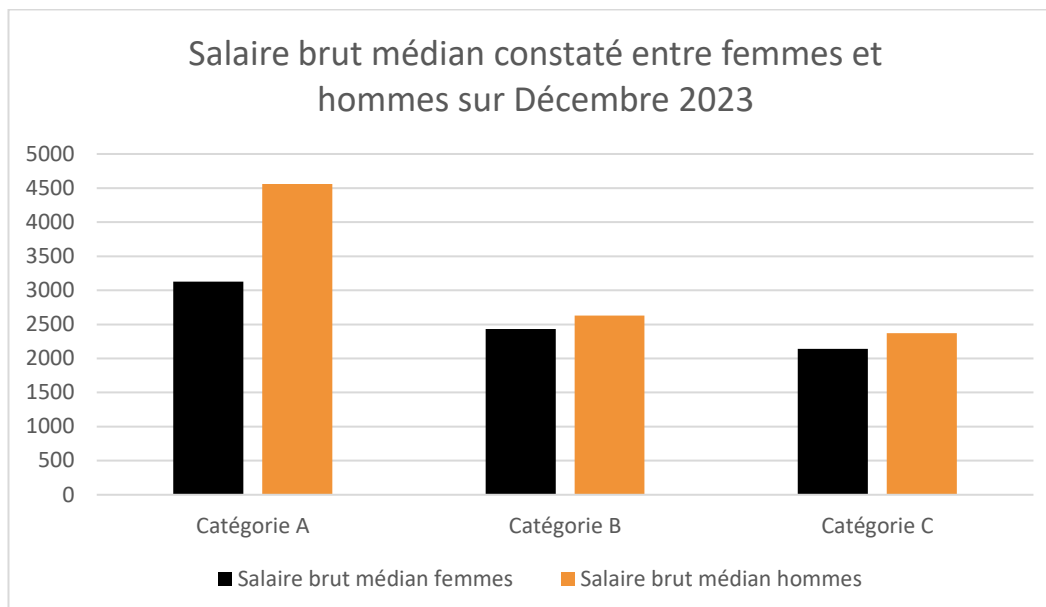
- La hausse du smic et de l'indice minimum de rémunération en mai 2023
- La nouvelle augmentation de la valeur du point en juillet 2023

- La revalorisation des grilles des catégories C et B en juillet 2023
- L'octroi de la GIPA (Garantie individuelle de Pouvoir d'Achat) en décembre 2023
- Le GVT (avancements d'échelon et de grade)
- La mesure de pouvoir d'achat énoncée ci-avant pour les catégories C et B

Salaire brut médian par catégorie	Femmes (déc. 2023)	Femmes (déc. 2022)	Femmes (déc. 2021)	Hommes (déc. 2023)	Hommes (déc. 2022)	Hommes (déc. 2021)
Catégorie A	3074	3128	2833	4560	3351	3565
Catégorie B	2430	2193	2299	2631	2424	2271
Catégorie C	2143	1990	1878	2369	2099	1976

NB : Salaire médian = Salaire tel que la moitié des salarié-es de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

Ici le salaire brut ne comprend pas les charges employeur



La rémunération brute médiane des femmes reste inférieure à celle des hommes toutes catégories hiérarchiques confondues. Cela s'explique notamment par les temps de travail partiels et incomplets plus fréquents chez les femmes que chez les hommes.

En catégorie A, la différence est plus forte pour plusieurs motifs :

- La population féminine est nettement plus forte (53 femmes en A contre 17 chez les hommes)
- Tous les hommes sont à temps plein alors qu'une partie des femmes (17) exercent à

temps partiel (choisi) ou à temps non complet (subi) donc leur salaire est moindre. Il s'agit principalement des femmes exerçant dans la filière médico-sociale.

- Le salaire le plus bas chez les femmes est nettement plus faible que chez les hommes en raison du temps de travail exercé
- Enfin, l'écart entre le salaire le plus bas et le plus haut chez les femmes est plus conséquent en 2023 qu'en 2022 que chez les hommes en raison de l'octroi de la GIPA.

3.8 La pyramide des âges

Sur la période de décembre 2023, mois pris en compte pour les effectifs, l'âge moyen dans l'agglomération est de 43 ans soit 1 an de moins par rapport à la

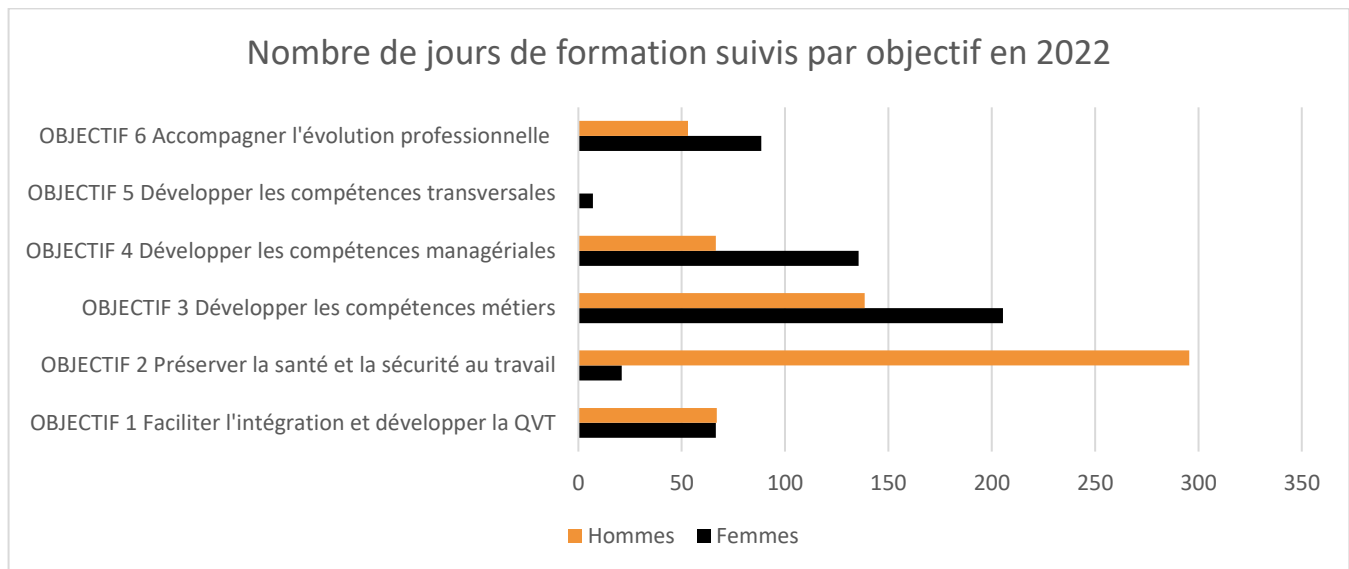
période de décembre 2022. La moyenne d'âge est moins élevée chez les femmes (42 ans) que chez les hommes (44 ans).

3.9 La formation (données 2022)

Le nombre de jours total de formation suivis en 2022 est de 1144,5 jours soit presque 300 jours de plus qu'en 2021 (848 jours) et 2019 (855 jours).

En 2022 les femmes ont suivi 524 jours de formation (424,75 jours en 2021) et les hommes 620,50 jours de formation (423,25 jours en 2021).

Objectif du plan de formation	Nombre de jours de formation suivis			
	Femmes		Hommes	
	2022	2021	2022	2021
OBJECTIF 1 Faciliter l'intégration et développer la QVT	66,5	32	67	58
OBJECTIF 2 Préserver la santé et la sécurité au travail	21	46,5	295,5	225
OBJECTIF 3 Développer les compétences métiers	205,5	172,25	138,5	47,25
OBJECTIF 4 Développer les compétences managériales	135,5	12	66,5	6
OBJECTIF 5 Développer les compétences transversales	7	2,5	0	0
OBJECTIF 6 Accompagner l'évolution professionnelle	88,5	159,5	53	87
Total	524	424,75	620,5	423,25

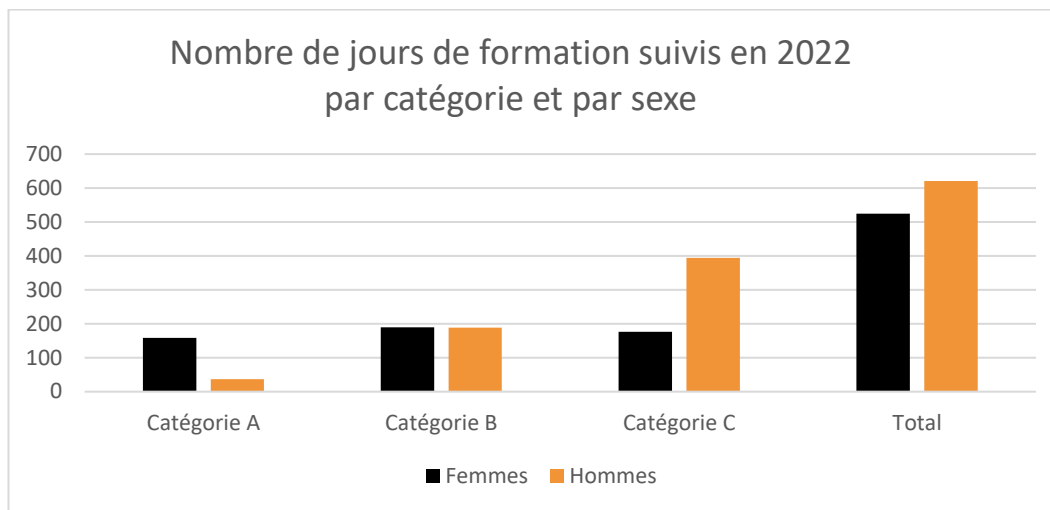


En 2022 comme en 2021, les formations liées à la santé et la sécurité au travail représentent plus de la moitié des formations suivies par les hommes. On y retrouve essentiellement les formations réglementaires nécessaires à l'exercice de certaines fonctions (CACES, habilitations électriques, formation continue obligatoire des chauffeur-ses-ripleur-es, travaux en hauteur/échafaudage, permis poids lourd) mais aussi la formation des sauveteur-es secouristes du travail et des assistant-es de prévention. On note également une hausse conséquente des formations liées aux compétences managériales

Les formations suivies par les femmes se concentrent sur les compétences métiers et comme pour les hommes, une nette augmentation pour les formations managériales.

Cette augmentation du nombre de jours suivis pour les formations managériales en 2022 s'explique notamment par la mise en place en intra d'un parcours de formation managériale en partenariat avec le CNFPT. Le nombre de jours de formations suivis par les femmes est quasiment le double de celui des hommes, ceci se justifie par le fait que les femmes cheffes de service sont 2 fois plus nombreuses que les hommes.

Catégorie	Nombre de jours de formation			
	Femmes		Hommes	
	2022	2021	2022	2021
Catégorie A	158	76,25	37	7,25
Catégorie B	190	134,5	189	66
Catégorie C	176	214	394,5	350
Total	524	424,75	620,5	423,25



On constate une forte augmentation du nombre de jours de formation en 2022 en catégorie A autant chez les femmes que chez les hommes.

En catégorie B, l'augmentation est nettement plus importante chez les hommes mais liée en partie à un effectif masculin plus conséquent.

Les formations en catégorie A et B portent principalement sur les compétences métier et compétences managériales aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

En catégorie C, en revanche, l'augmentation du nombre de jours de formation suivi est relativement faible chez les hommes et est même en diminution chez les femmes par rapport à 2021. Les formations majoritairement suivies par les hommes sont les formations liées à la sécurité lesquelles sont par ailleurs souvent obligatoires pour l'exercice de leur fonction (CACES, habilitation électrique...). Quant aux formations suivies par les femmes, elles portent principalement sur les compétences métiers et les préparations aux concours ou examens.

3.10 L'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle Femmes - Hommes en 2023

La Loi n°2019-628 du 6/08/2019 relative à la transformation de la Fonction Publique rend obligatoire pour les EPCI de plus de 20 000 habitants de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2020. La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans et il sera donc à renouveler.

L'absence d'élaboration du plan d'actions ou le non renouvellement du plan d'actions au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le plan d'action doit comporter au moins les mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le Conseil d'agglomération a délibéré le 12 décembre 2023 sur un plan d'actions pour les années 2024 et 2025.

4. Les politiques d'égalité Femmes-Hommes menées sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération

En octobre 2023, Guingamp-Paimpol Agglomération a adopté son premier plan d'actions égalité Femme-Homme dans les politiques publiques, aboutissement d'un travail commencé en 2021 dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) de la Région Bretagne Collectiv'Égalité.

Ce plan d'actions s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui fait **de l'approche intégrée** la règle en matière de politique d'égalité femmes-hommes. Comme le définit le Conseil de l'Europe, l'approche intégrée consiste « à tenir compte des différences de conditions de vie, d'accès aux ressources entre les hommes et les femmes lors de l'élaboration, de l'application et de l'évaluation des politiques publiques : il s'agit de s'assurer que l'ensemble des politiques, équipements et services publics, profitent aux femmes comme aux hommes, ne contribuent pas à accroître les inégalités mais au contraire à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Il s'agit donc de s'approprier une nouvelle approche qui va conduire à nous interroger pour chaque nouvelle politique publique sur ses effets potentiels sur l'égalité femmes-hommes et à en suivre les effets :

- Cette nouvelle politique, ce nouvel équipement, ce nouveau service, s'adressera-t-il aux hommes et aux femmes de manière équitable ?
- Si non, est-ce que ce déséquilibre est justifié en matière d'action publique ?
- Si ce n'est pas justifié, qu'est-ce que je peux mettre en place pour corriger le tir ?

Les élus ont priorisé 6 politiques thématiques pour engager la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre :

- économie et emploi
- petite enfance-enfance-jeunesse,
- culture,
- vie associative,
- santé
- habitat

Ce plan d'actions égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques vise d'abord à donner plus de **visibilité** aux actions déjà engagées dans l'agglomération. Ainsi, par exemple :

- le CIAS porte toute l'année un programme d'actions ambitieux pour le droit des femmes et la lutte contre les violences, en direction de différents publics, dans le cadre du CISPDR (Contrat Intercommunal de Sécurité et de prévention de la Délinquance et de la Radicalisation) ;
- le service enfance-jeunesse mène également une politique de prévention auprès des jeunes, en particulier à travers l'infos jeunesse ;
- le service culture met en avant les femmes dans le monde marin

Il ambitionne ensuite de mettre en place des **actions concrètes**, sur la base des feuilles de route actuelles des services :

- en adaptant nos actions
- Et éventuellement en ciblant des actions spécifiques pour mieux atteindre nos objectifs de politique publique

Le plan d'action comprend 4 axes :

Axe 1 - Mesurer pour donner à voir et évaluer

Collecter les données pour connaître

En matière d'inégalité femmes-hommes, si on ne regarde pas, on ne voit pas. La collecte des données sexuées est donc une étape indispensable pour mieux connaître l'existence (ou pas) de problématiques liées au genre. Il s'agira aussi de suivre l'évolution des chiffres de l'égalité femmes-hommes sur le territoire et dans nos politiques publiques ciblées (économie et emploi, culture, petite enfance-enfance-jeunesse, culture, vie associative, santé et habitat)

Axe 2 – Former et sensibiliser à l'égalité Femmes-Hommes en interne et vis-à-vis de nos partenaires

Se former / former / prendre conscience

Parce que la question de l'égalité Femmes-Hommes ne va pas nécessairement de soi : « Mais

pourquoi prendre en compte le genre ? N'y a-t-il pas d'autres priorités ? Et qu'est-ce que cela change de prendre en compte le genre dans nos politiques publiques ? » Autant de questions qui appellent des réponses argumentées, construites autour de connaissances partagées.

Axe 3 - Contribuer à l'égalité pour toutes et pour tous et lutter contre les discriminations

Expérimenter / passer à l'action

En intégrant l'égalité Femmes-Hommes aux actions déjà prévues, ou en ciblant des actions spécifiques.

Axe 4 – S'engager publiquement en faveur de l'égalité Promouvoir / Communiquer

Afficher l'engagement de l'agglomération sur l'égalité Femmes-Hommes

Mise en œuvre du plan d'action en 2023

Situation des femmes sur le territoire de l'agglomération

Les femmes sont légèrement majoritaires sur le territoire (52% de femmes contre 48% d'hommes) : la répartition de la population est relativement équilibrée, mais les femmes deviennent plus nombreuses à partir de 60 ans (56,4% de femmes au-delà de 60 ans). Le taux de familles monoparentales (qui sont constituées d'une cheffe de famille à 81 %) continue à augmenter entre 2014 et 2020 (+16,7%) et est supérieur au niveau départemental, même s'il reste plus faible qu'au niveau national (23%). Le taux de familles nombreuses, qui est un frein connu à l'emploi des femmes, se situe dans la moyenne départementale (8%). Si le nombre de familles nombreuses tend à diminuer, le nombre de familles nombreuses monoparentales augmentent fortement entre 2014 et 2020.

24% des femmes ne disposent d'aucun diplôme, contre 17% des hommes, même si les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à avoir un bac +3 (13,7% contre 13%). A noter que cet écart sur les diplômes supérieurs s'amenuise au fil du temps.

Le taux d'activité est plus faible chez les femmes (70 % contre 72,9%). Il s'accompagne d'un taux de temps partiel trois fois supérieur à celui des hommes (31,6 %

et supérieur de plus de 7 points à la moyenne nationale.

Les données du chômage les plus récentes montrent que les femmes sont moins nombreuses que les hommes en catégorie A, mais plus nombreuses sur l'ensemble des catégories ABC (54%), ce qui signifie qu'elles exercent davantage des activités précaires.

En 2020, les secteurs d'activité restent aussi très sexués, avec 72,5 % de femmes dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (un taux en augmentation par rapport à 2018), et 9,8 % dans la construction. Les femmes représentent cependant 32,5% des emplois dans l'agriculture et 37% dans l'industrie (chiffre en augmentation également par rapport à 2018). Le secteur du commerce, du transport et services divers est presque équilibré entre actifs et actives.

Les écarts de salaires sont globalement de 11,9% sur le territoire en 2021 plutôt moins importants qu'au niveau national (14,5%), mais il faut considérer que les niveaux de salaire sont en général plus faibles sur le territoire. Les différences de salaire sont en effet plus marquées pour les cadres (17,9 %) et dans une moindre mesure pour les ouvriers (12,7%).

4.1 Les actions menées dans le cadre du Contrat Intercommunal de Sécurité et de prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CISPDR)

Le Centre Intercommunal d'Action Sociale de Guingamp-Paimpol Agglomération est en charge de l'animation et de la coordination du Contrat Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CISPDR). Dans ce cadre, il mène de nombreuses actions pour promouvoir les droits des femmes et lutter contre les violences intra-familiales sur le territoire et auprès différents publics

Contribuer à l'égalité pour tous et toutes – Passer à l'action

Le CIAS anime et soutient un réseau autour du droit des femmes et participe à la lutte contre les violences intra-familiales.

- Soutien financier via subventions :

Le CIAS soutient financièrement plusieurs partenaires sur le territoire dans le cadre de l'égalité femme/homme :

- L'Image qui Parle dans le cadre de son projet « Huis clos » : Huis Clos présente des créations plastiques réalisées par Stéphanie Pommeret à partir des témoignages de six femmes victimes de violences conjugales. Les collectages ont été réalisés à Paimpol et alentours avec Patricia Le Calvez, de l'association L'Image qui parle.
- le CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles) pour du conseil juridique auprès des victimes
- l'ADAJ (association départementale alternatives judiciaires) dans le cadre de l'aide aux victimes et le centre de prise en charge des auteurs de violences conjugales
- le poste de l'intervenante sociale en gendarmerie
- le service Avec Elles de la Maison de l'Argoat par le soutien du poste de l'accompagnatrice sociale.

S'engager publiquement en faveur de l'égalité - Promouvoir / Communiquer

Le CIAS met en place des actions pour promouvoir l'égalité des genres, le droit des femmes et lutter contre les violences intrafamiliales auprès de différents publics tout au long de l'année.

Pour les écoles primaires :

De septembre à décembre 2023, le CIDFF est intervenu auprès des élèves de CE/CM des écoles publiques de Bourbriac et Pédernec et l'école privée de Plougouven. L'objectif de l'intervention était de travailler sur les stéréotypes de genre et l'égalité fille/garçon.

Le CIDFF, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État. L'objectif est de favoriser

- Groupe de soutien femmes victimes :

Depuis octobre 2022, le CIAS a créé un groupe de soutien pour les femmes victimes de violences conjugales. Les réunions de ce groupe sont des espaces de rencontre et de partage. Elles n'ont pas de visée thérapeutique et ne se substituent pas à un accompagnement individuel.

Les réunions sont animées par Nathalie Caer, intervenante sociale en gendarmerie. Elle est accompagnée de :

- Sandra Gandelin, accompagnatrice sociale au Service Avec Elles de la Maison de l'Argoat
- Isabelle Le Guen, référente violences intrafamiliales de la Gendarmerie
- Jeanne-Marie Lancien, psychologue

Aucune obligation de présence ni de régularité n'y est attachée. Le groupe se réunit une fois par mois. Un mode de garde est proposé pour permettre à toutes les femmes qui le souhaitent de participer aux réunions.

Actuellement 40 femmes font partie du groupe.

l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes ainsi que de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au sein des écoles, l'association est intervenue sur la base d'un programme intitulé « Casser les préjugés filles-garçons, déconstruire les stéréotypes de genre ».

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Les stéréotypes de genre, les représentations filles/garçons
- La place des filles et des garçons dans l'espace public, dans la littérature jeunesse, etc
- L'égalité entre les femmes et les hommes

Le CIDFF est intervenu à deux reprises dans chaque école. Entre les deux interventions, l'exposition « C'est mon genre » a été installée au sein de l'école.

L'action a permis de sensibiliser 170 enfants (mixité respectée).

Pour les collégiens :

En octobre 2023, le collège du Prat Eles de Belle-Isle-en-Terre, le collège Saint-Joseph à Paimpol et le collège Chombart de Lauwe à Paimpol ont profité du spectacle « *Le loto des droits des femmes* », co-produit par les Compagnies Drôle d'Hasard et Capitaine Florence.

Le loto des droits des femmes est une conférence clownesque sur les droits des femmes. L'expérience est participative. Chaque numéro tiré correspond à un sketch joué. Différents thèmes sont abordés : les

violences, les stéréotypes de genre, le harcèlement de rue, les règles, etc. Certaines scènes font sourire, rire, interpellent ou peuvent déranger.

Le spectacle est suivi d'un échange de 45 minutes avec Stéphanie Le Gal-Gorin, sociologue spécialisée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et coordinatrice de l'Espace Femmes à Dinan, qui accompagne les victimes de violences.

L'action a permis de sensibiliser 280 collégiens (mixité respectée).



Photo Kevin Antoine

Le loto du droit des femmes à la Sirène

Pour les lycéens :

- Témoignage d'une ex-victime de violences conjugales :

En mai 2023, le lycée du Restmeur à Pabu a bénéficié d'une action autour des violences intrafamiliales. Pour l'occasion, Florence Torrollion, ex-victime de violences conjugales, a témoigné après la diffusion du documentaire « *Amour à mort* » d'Eric Guéret. *150 jeunes ont été sensibilisés (mixité respectée).*

- Spectacle FOM :

En décembre 2023, les lycéens de Kerraoul à Paimpol ont assisté à la représentation du spectacle « *FOM* ». FOM est une création théâtrale, documentaire, clownesque et musicale, à 14 personnages et deux interprètes, sur l'identité et les relations femmes-hommes.

Avant et après le spectacle, les lycéens ont bénéficié d'ateliers avec l'une des interprètes pour bien appréhender le sujet et répondre aux questions à l'issue.

Le projet a été co-financé par le CIAS et le service culture de l'Agglomération.

90 lycéens ont été sensibilisés (mixité respectée).

Pour les étudiants :

- Témoignage et exposition :

La première quinzaine de décembre 2023, l'UCO Bretagne Nord a accueilli l'exposition « NON AUX VIOLENCES INTRAFAMILIALES » de Delphine Herrou, photographe et ancienne victime de violences conjugales. Cette exposition met en avant une trentaine de personnes ayant subi des violences physiques, psychologiques, du harcèlement, de la manipulation...

En parallèle, Delphine Herrou et Florence Torrollion sont intervenues à deux reprises auprès des étudiants pour témoigner et expliquer les mécanismes de la violence.

300 étudiants ont été sensibilisés (plus de femmes que d'hommes).

- Sensibilisation au système prostitutionnel :

En octobre 2023, 10 responsables de formation et professeurs de l'UCO Bretagne Nord (que des femmes) ont reçu une sensibilisation sur le système prostitutionnel via l'Amicale du Nid.

L'Amicale du Nid conduit des actions d'« aller vers » les personnes en situation de prostitution, d'accompagnement vers la sortie de la prostitution et l'insertion sociale, de recherche, de prévention et de formation sur la question de la prostitution. Lors de cette sensibilisation, les participants ont bénéficié d'une présentation de l'association, d'un rappel sur la loi et de conseils pour agir en cas de situations de prostitution suspectées ou révélées.

Des actions spécifiques sont menées par le CIAS dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes :

Du 20 novembre au 15 décembre, le CIAS a organisé différents événements, sur l'ensemble du territoire de l'Agglomération, dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. L'objectif était de

sensibiliser le grand public et d'informer les personnes concernées que des solutions existent.

[20 novembre ❖ 15 décembre]

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



SPECTACLES ❖ CINÉ-DÉBAT ❖ SENSIBILISATION

GUINGAMP | GRÂCES | CALLAC | PAIMPOL

En partenariat avec le cinéma Grésic de Paimpol, la Maison de l'Égalité, l'association sociale en gendarmerie, l'Image qui parle, le CICC et l'UCO.

Renseignements auprès du CIAS
02 96 55 99 56
cias@guingamp-paimpol.bzh

CIAS
CENTRE INTERMUNICIPAL
DE LA VIOLENCE CONTRE
LES FEMMES

- Ciné-débat :

Le 20 novembre, un ciné-débat a été organisé au cinéma de Paimpol. Le film *Jusqu'à la garde* de Xavier Legrand a été diffusé, suivi d'un échange avec Sandra Gandelin, accompagnatrice sociale au service *Avec Elles* de la Maison de l'Argoat et Nathalie Caër, intervenante sociale en gendarmerie, qui accompagnent des victimes de violences intrafamiliales.

30 personnes étaient présentes (plus de femmes que d'hommes).

- Exposition et performance chorégraphiée :

Du 22 au 25 novembre, l'Association l'Image qui parle était présente au centre social de Guingamp. Un temps fort a été proposé avec visite de l'installation HUIS CLOS, dans laquelle des récits de femmes victimes de violences sont mis en avant. L'action s'est clôturée par une performance chorégraphiée réalisée par des femmes victimes. Sylvie Le Quéré, chorégraphe, a invité ces femmes à se mettre en mouvements ensemble, en danse pour partager,

reconquérir et exprimer par le corps la transformation de la douleur qui devient douceur.

Cette proposition a été soutenue financièrement par le CIAS.

- Initiation self défense :

Le 22 novembre à Guingamp, une initiation au kravmaga a été proposée aux femmes de plus de 16 ans via le club de Krav Maga Costarmoricaïn.

François Reboussin, instructeur formé et diplômé, a délivré des conseils et des techniques pour se défendre. La pratique de ce sport permet de développer sa force physique et mentale, de se sentir plus en sécurité et de prendre confiance en soi.

26 femmes ont profité de cette initiation.



- Spectacle :

Le 28 novembre à Callac, les Compagnie Drôle d'Hazard et Capitaine Florence ont joué le « Loto des

droits des femmes », une conférence clownesque sur les droits des femmes, suivi d'un échange avec une professionnelle. (Cf. paragraphe collègues)

23 personnes étaient présentes (mixité respectée).

- Conférence gesticulée :

Le 30 novembre à Paimpol, la conférence gesticulée «*En finir avec la loi du silence*», créée par Les culottées du bocal, a permis d'aborder la thématique des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail. En suivant les (més)aventures d'Agathe et Anne, l'histoire a permis aux personnes présentes de mieux appréhender les rouages du harcèlement sexuel (sa mise en place, l'isolement et le sentiment d'impuissance qui en découlent, les séquelles à court et long termes, etc.) et de s'approprier les réponses possibles pour y faire face (tant sur le plan institutionnel que psychologique et sociétal).

50 personnes étaient présentes (mixité respectée – nombre de femmes légèrement supérieur).

- Théâtre :

Le 3 décembre à Guingamp, le Théâtre du Champ au Roy a proposé la pièce de théâtre «*Gisèle Halimi, une farouche liberté*» mise en scène par Léna Paugam. Avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne, Gisèle Halimi a mené 70 années de combat et d'engagements acharnés au service de la justice et de la cause des femmes. Dans cette pièce de théâtre, Ariane Ascaride et Philippine Pierre-Brossolette interprètent tous les visages Gisèle Halimi, célèbre avocate éprise de liberté : la femme politique rebelle, la jeune fille, la mère, la grand-mère, l'amoureuse... Elles rendent un très bel hommage à cette femme exceptionnelle comme à toutes les femmes qui doivent se battre au quotidien pour la défense de leurs droits.

Cette proposition a été soutenue financièrement par le CIAS.

200 personnes étaient présentes (mixité respectée).

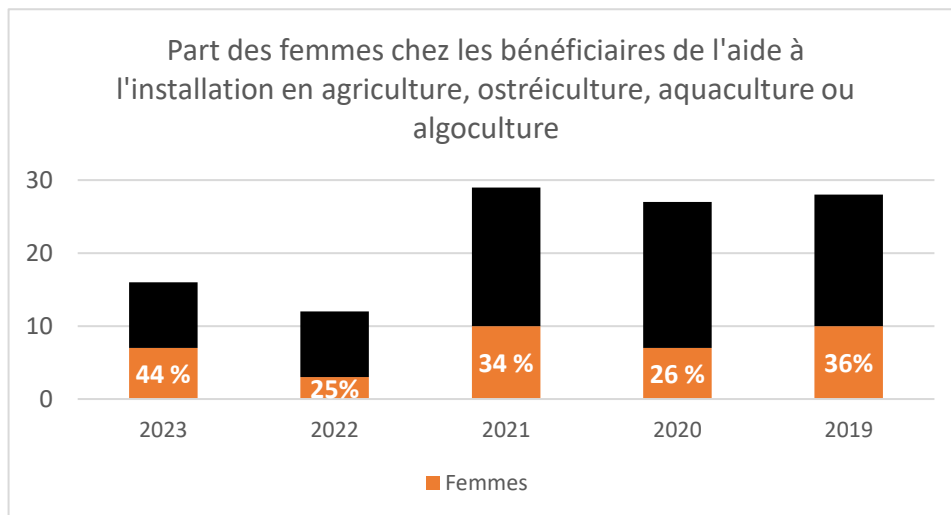
4.2 Dans le domaine de l'économie et l'emploi

Mesurer pour donner à voir

Le suivi des données sexuées des politiques de soutien aux entreprises de l'agglomération

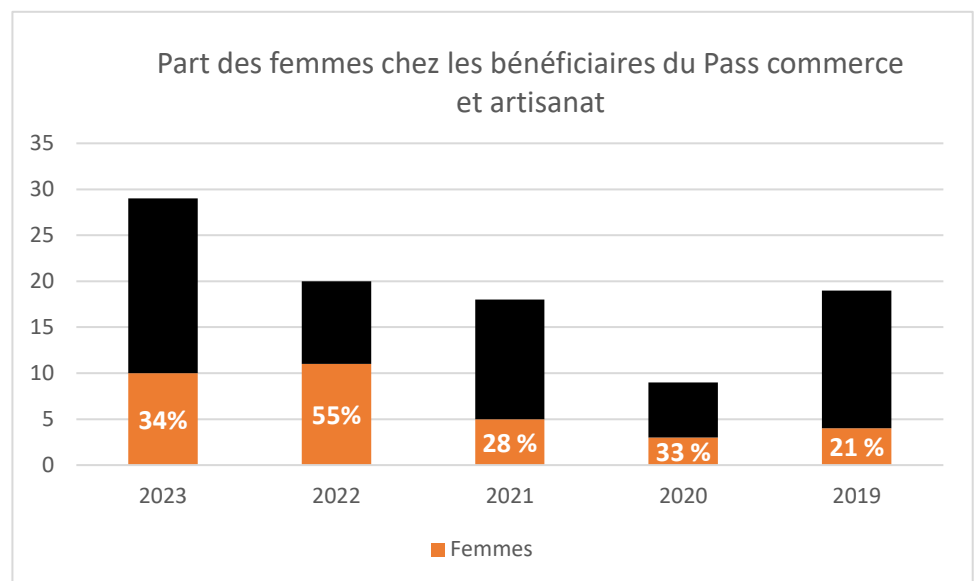
L'analyse des bénéficiaires des aides économiques accordées aux porteur·ses de projets sur l'Agglomération laisse apparaître une représentation

des femmes globalement assez bonne, dans un contexte territorial de l'emploi plutôt défavorable aux femmes.



L'aide à l'installation en agriculture, ostréiculture, aquaculture ou algoculture est accordée pour toute installation, sans limite d'âge, aux exploitant·es à titre principal disposant de la capacité professionnelle. Le nombre total d'installations est en forte baisse, mais la part des femmes se maintient.

La part des femmes s'améliore dans le dispositif **Pass commerce et artisanat**, dispositif qui prend aussi de l'ampleur en 2023. Elles représentent près de la moitié des bénéficiaires en 2023, si on écarte les couples et les collectifs. Les montants moyens perçus sont par ailleurs équivalents entre les bénéficiaires hommes et femmes en 2023.



Sur la question de l'immobiliser d'entreprises

Les ventes de terrain dans les parcs d'activités concernent des entreprises dont les dirigeants sont presque exclusivement des hommes. Ces ventes de terrain dans les zones d'activités économiques génèrent des emplois, sur lesquels il n'y a pas de

données sexuées. Cependant, étant donnée la nature des entreprises installées (plutôt dans le domaine de la construction et de l'industrie), les emplois sont plus probablement à dominante masculine.

Les aides immobilières aux entreprises

Guingamp-Paimpol Agglomération souhaite favoriser l’ancrage territorial des entreprises en allégeant le coût de leurs charges immobilières et en leur permettant ainsi de réserver leur capacité financière à la création d’emplois et au développement de leur outil de production. Les aides immobilières ont ainsi bénéficié chaque année à 2 à 5 chef-fes d’entreprises par an, majoritairement des hommes :

2023 : 0 femme 2 hommes

2022 : 0 femme 4 hommes

2021 : 1 Femme 2 Hommes

2020 : 2 femmes 3 Hommes

2019 : 0 Femme 5 Hommes

En 2023, la maison de l’entreprise de Paimpol a accueilli 1 femme porteuse d’activités pour un total de 11 entreprises accueillies, un pourcentage en forte régression par rapport à 2022 (36 femmes sur 16). Un local d’activités sur les quinze a accueilli une activité conduite par une femme.

Le suivi des données sexuées des politiques de soutien aux entreprises et aux emplois des partenaires de l’agglomération

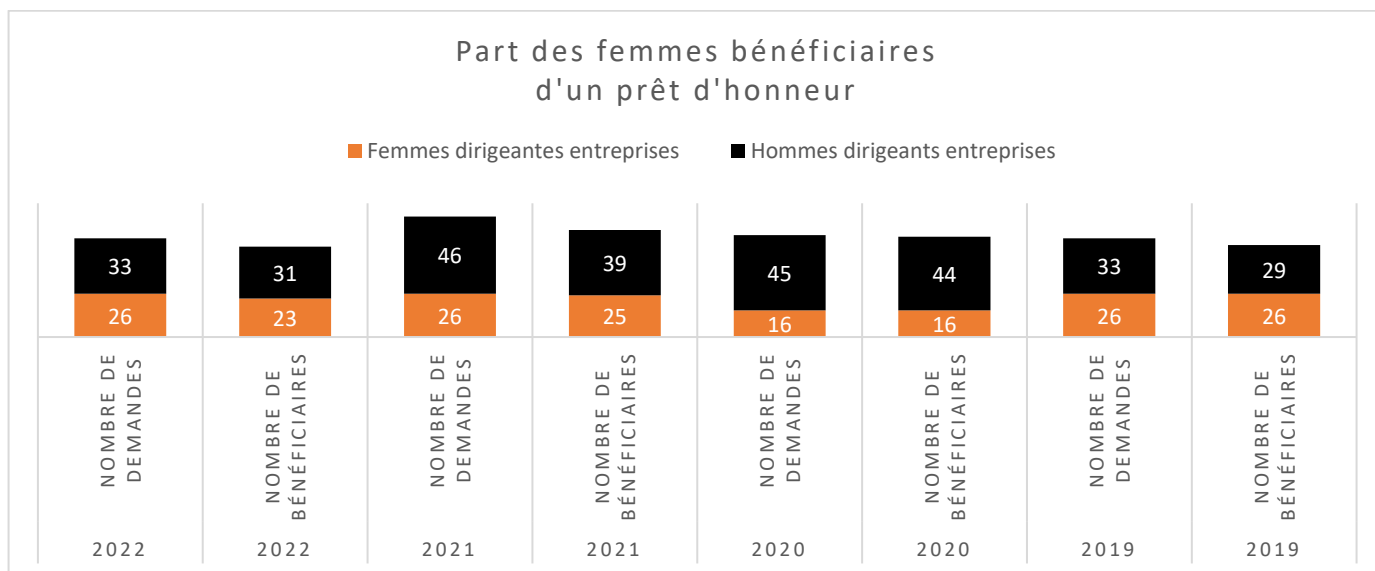
Prêt d’honneur

Initiative Pays de Guingamp dispose d’un fonds d’intervention provenant essentiellement de subventions de collectivités locales, de dons d’organismes financiers, d’entreprises et de particuliers.

Ce fonds permet l’octroi de prêts d’honneur aux créateur-trices et repreneur-ses d’entreprises. Le prêt d’honneur est destiné à consolider les fonds propres

de l’entreprise, et donc faciliter l’accès au prêt bancaire. La plateforme d’initiative permet aussi d’un parrainage par un-e responsable d’entreprise expérimenté-e.

On peut noter une très bonne représentation des femmes, qui dépassent 40% des bénéficiaires en 2022 (avec une régression des demandes des hommes, alors que les demandes des femmes se maintiennent)



Retour à l’emploi DEGEMER +

L’expérimentation Degemer + pilotée par AJOCA Mission locale se base sur la méthode IOD (Insertion par l’offre et la demande) qui permet de faciliter, par une démarche d’intermédiation, le recrutement en

entreprise en s’affranchissant de la notion de parcours (freins périphériques) et ainsi d’aller rapidement vers l’emploi de droit commun pour un public en chômage de longue durée. Cette méthode qui

s'adapte à la majorité des entreprises du territoire (TPE/PME) ne bénéficiant pas de services en Ressources Humaines, et qui propose de sortir d'une démarche adaptative pour négocier des évolutions de pratiques RH.

- Le public cible : 18-30 ans et familles monoparentales (sans limite d'âge)
- Les entreprises cibles : TPE-PME (- de 50 salariés)

Contribuer à l'égalité pour tous et toutes – Passer à l'action

Le 8 novembre 2023 à St Jean Kerdaniel, un après-midi autour de la place des femmes en agriculture a été organisé par Agriculture Paysanne 22 dans le cadre du partenariat avec Guingamp-Paimpol Agglomération.

L'évènement était ouvert à un public mixte mais finalement uniquement des femmes y ont participé (19 au total). Au programme : accueil à la ferme par une paysanne, témoignages, parcours d'écoute de podcast organisé dans la ferme, temps d'échange. De nombreux thèmes ont été abordés tels que les aspects

Le bilan 2023 du dispositif montre :

- Une quasi parité parmi les personnes reçues : 69 femmes et 72 hommes
- Une parité dans les 74 personnes accompagnées dans la durée par l'équipe : 38 femmes et 36 hommes
- 59 sorties en emploi dans l'année pour la file active des 97 personnes accompagnées dont 32 femmes et 27 hommes.

juridiques (reconnaissance ou non en tant que co-exploitante), les violences conjugales en milieu rural, les phénomènes d'autocensure autour du machinisme agricole et le poids du regard des hommes sur leur travail, les retours et remarques des interlocuteurs institutionnels (comme les banques par exemple) dans des projets uniquement féminin...

Cette thématique continuera à être travaillée à travers ce partenariat entre l'Agglomération et l'association Agriculture Paysanne.



Dans le cadre du dispositif Pass Création déployé par la Région, des ateliers spécifiques sur la création d'entreprises par les femmes sont organisés depuis 2022. L'Association Entreprendre au Féminin (EAFB) a organisé un atelier dans les locaux de l'Agglomération le 14 septembre 2023. Il y avait 2 participantes. Cet atelier permet aux participantes de réfléchir sur l'envergure de leur projet avec pour objectifs de :

- Se rassurer, prendre confiance en soi et en son projet,
- Réfléchir au dimensionnement de son projet et aux actions à réaliser pour se lancer,
- Partager ses interrogations et freins et bénéficier de la force du collectif.

EAFB a également organisé un **café découverte à Guingamp le 13 juillet** qui a réuni 11 participantes. L'idée de ces rencontres est aussi de permettre aux

femmes qui travaillent souvent seules de rompre l'isolement et d'échanger avec d'autres femmes porteuses de projet ou entrepreneures.

S'engager publiquement en faveur de l'égalité - Promouvoir / Communiquer

La Direction économie s'est engagée à chercher la parité dans un de ses événements majeurs en direction des entreprises. En 2023, lors de la Rentrée des entreprises en octobre, 3 interventions sur 8 ont été faites par des femmes, après le désistement en dernière minute d'une des intervenantes

programmées. L'animation de la soirée a été confiée à une femme, en tandem avec un comédien de la compagnie Impro Infinie.

Dans la même optique, le Comité de pilotage du Programme Alimentaire Territorial est paritaire.

4.3 Dans le domaine de la Petite enfance – enfance - jeunesse

Mesurer pour donner à voir

Sur la petite enfance :

L'Agglomération gère 3 multi accueils sur 4 sites :

- Guingamp et Ploumagoar, Bégard et Paimpol
- 117 places pour 221 enfants accueillis en 2023 dont 44% de filles. Le pourcentage de filles varie en fonction des années (elles étaient ainsi majoritaires en 2021)
- 75 professionnel·les ont exercé dans les trois sites au cours de l'année (ce nombre ne correspond pas au nombre de postes) dont 6 hommes. Le nombre d'hommes reste faible

mais son augmentation (3 hommes en 2022 et un seul en 2021) témoigne d'une attention à la mixité notamment pour les stagiaires. A noter des tensions importantes sur le recrutement de professionnel·les de la petite enfance.

L'équipe RPE (Relais Petite Enfance) est féminine.

L'Agglomération porte un projet de micro-crèche à Bourbriac pour renforcer l'accueil dans le centre du territoire.

Sur l'enfance :

L'Agglomération gère 4 accueils de loisir sans hébergement sur 4 sites : Louargat, Bourbriac, Callac et Pontrieux

En 2023, les 4 ALSH de Guingamp-Paimpol Agglomération ont accueilli 1104 enfants, 611 garçons et 493 filles, soit 118 garçons de plus que de filles. La

fréquentation des ALSH a encore augmenté en 2023 après une forte augmentation déjà enregistrée en 2022 (+ 4% par rapport à 2022). Cette augmentation est portée en 2023 par le développement de l'ALSH de Pontrieux (+20%) qui s'accompagne également d'une féminisation de ses effectifs.

	Louargat	Bourbriac	Callac	Pontrieux	Total
	% filles	% filles	% filles	% filles	% filles
2023	44%	45%	42%	48%	45%
Total	340	244	198	322	1104
2022	42%	45%	42%	46%	44%
2021	42%	46%	44%	40%	43%
2020	38%	45%	39%	42%	41%

Cette différence filles-garçons se note en 2023 sur les séjours des ALSH, à peu près dans les mêmes proportions. Si les centres de Bourbriac et Pontrieux

affichent des participations féminines élevées, les centres de Callac et Louargat sont nettement plus en retrait.

Les enfants participants aux séjours

	Louargat	Bourbriac	Callac	Pontrieux	Total
Total d'enfants	86	33	53	89	261
% de filles en 2023	43%	52%	38%	52%	46%
% de filles en 2022	47%	69%	46%	49%	50%
% de filles en 2021	34%	50%	44%	41%	40%

Les équipes sont largement féminines dans tous les centres de loisirs, et le progrès de la mixité que nous avons noté en 2022 ne se confirme pas.

La composition des équipes des ALSH

2023	ALSH de Louargat	ALSH de Bourbriac	ALSH de Callac	ALSH de Pontrieux	Total
Femmes	10	5	11	15	41
Hommes	6	3	3	5	17
Total	16	8	14	20	58
% femmes en 2023	63%	63%	79%	75%	71%
% femmes en 2022	67%	75%	40%	68%	64%
% femmes en 2021	75%	85%	50%	70%	72%

Sur la jeunesse :

L'Agglomération gère 5 services jeunesse sur le territoire. Le nombre de jeunes accueillis reste élevé en 2023, sur la lancée de 2022.

Globalement la mixité des effectifs accueillis est presque atteinte ; cependant les écarts restent marqués entre les différents centres, avec une moindre représentation des filles en milieu rural.

	nombre de jeunes accueillis			
	Filles	Garçons	Total	% filles
Service jeunesse Belle Isle	68	113	181	38%
Service jeunesse Guingamp	216	216	432	50%
Service jeunesse Bourbriac	45	60	105	43%
Service jeunesse Callac	35	56	91	38%
Service jeunesse Pontrieux	29	40	69	42%
TOTAL 2023	393	485	878	45%
TOTAL 2022	414	415	868	48%
TOTAL 2021	236	342	578	41%
TOTAL 2020	256	357	613	42%

Les séjours organisés par les services jeunesse touchent davantage de femmes ; cette tendance

majoritaire est portée par les effectifs du centre de Guingamp.

séjours jeunesse 2023	Belle Isle	Guingamp	Bourbriac	Callac	Pontrieux	TOTAL
Femmes	7	75	8	2	5	97
Hommes	7	53	8	14	9	91
Total	14	128	16	16	14	188
% femmes en 2023	50%	59%	50%	13%	36%	52%
% femmes en 2022	40%	69%	31%	39%	54%	55%
% femmes en 2021	42%	56%	67%	35%	55%	55%

Les filles apparaissent plus nombreuses chez les bénéficiaires de l'accompagnement individuel dans le cadre du service information jeunesse, de l'opération mission argent de poche, de l'aide au projet et du programme de réussite éducative en 2023.

Ces chiffres confirment les tendances des années précédentes, montrant une appétence forte des jeunes femmes dans ces formes d'engagement citoyen.

	2023	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Accompagnements individuels SIJ		101	96	197	51%
Dispositif Mission Argent de poche		56	53	109	51%
Aide au projet jeunes		16	0	16	100%
Programme de Réussite éducative		51	40	91	56%
Atelier sport co		9	33	42	21%
Atelier danse citoyenneté		40	2	42	95%
Melting Sport		28	17	45	62%

On note en 2023 une mixité des titulaires du service jeunesse avec 6 hommes et 5 femmes. A noter cependant que toutes les femmes travaillent sur

Guingamp, mais que les animateurs permanents sur les autres centres sont des hommes.

Former et mobiliser sur l'égalité Femme-Homme en interne et vis-à-vis de nos partenaires

Petite enfance

Guingamp-Paimpol Agglomération a accueilli le 30 mai et le 19 octobre deux réunions d'échanges organisées par REZOOE (Réseau Ensemble et Egalitaire) sur « l'égalité filles/garçons : agir auprès de jeunes enfants ».

Le réseau Ensemble et Egalitaires en Bretagne fédère un réseau d'acteurs et d'actrices engagé-es dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations en Bretagne. L'objectif de ce réseau est d'échanger, se former et monter collectivement en compétences sur ces thématiques. Il vise également, en particulier à travers sa liste de diffusion, à donner à voir et valoriser les initiatives en Bretagne. Le réseau organise ainsi des réunions d'échanges entre professionnel·les., comme ici sur la petite enfance, à travers des apports de connaissances, des études de cas, des échanges de pratiques.

L'action a permis de sensibiliser 24 participant-es (majorité de femmes).

Enfance

Tous les animateurs des accueils de loisir sans hébergement (ALSH) ont participé à deux jours de formation le 28 novembre et le 7 décembre sur l'égalité Filles/garçons en ALSH : Où en sommes-nous ? Pourquoi et comment agir ?. La formation a été animée par la Ligue de l'Enseignement et Rozenn Moro du cabinet Binocle.

Cette formation poursuit trois objectifs :

- comprendre les enjeux d'une éducation égalitaire entre les sexes et plus précisément dans le champ de l'animation

- affûter son œil, mieux repérer les inégalités auxquelles nous sommes habitués-es
- entrevoir des leviers pour modifier les pratiques professionnelles

Après des apports théoriques, les animateurs-trices ont travaillé à partir d'exemples pratiques, et doivent se retrouver au premier trimestre 2024, pour échanger sur les changements qu'ils et elles ont mis en œuvre.

11 agent-es ont participé. Il est prévu de décliner cette formation auprès des animateurs-trices jeunesse en 2024.

Le 3 juin 2023, un atelier de sensibilisation sur les stéréotypes de genre et la prise en charge du handicap a été organisé pour l'ensemble des animateurs-trices saisonnier-ères de l'agglomération durant l'été 2023, dans le cadre de leur journée d'accueil. Une occasion d'interroger les jeunes sur leurs pratiques professionnelles.

100 jeunes professionnel·les ont été sensibilisés.



Journée d'accueil des saisonnier-ères le 3 juin 2023 à Bourbriac

Contribuer à l'égalité pour tous et toutes et lutter contre les discriminations – Passer à l'action

Jeunesse

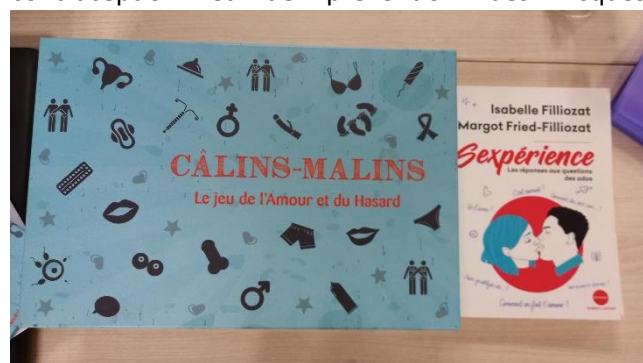
Le service jeunesse intervient dans les collèges et les lycées du territoire sur des thématiques variées : la citoyenneté, le cyberharcèlement, la vie sexuelle et affective... Ainsi le service infos jeunesse a recensé 78 animations collectives en 2023 qui ont touché 2192 jeunes. Sont recensées ci-dessous quelques animations spécifiques sur l'égalité femmes-hommes.

Auprès de collégiens :

Le 10 mars, les élèves du collège de Pontrieux ont participé à un atelier Calins Malins, sur la vie affective et sexuelle.

Les jeux « Calins mâlins » et le « cocktail des plaisirs » permettent d'engager les échanges sur ce qu'est une

relation amoureuse, une relation sexuelle et aller au-delà des schémas véhiculés par la pornographie. Les thématiques du respect et du consentement sont également abordés. Enfin, il est aussi question de contraception et de prévention des risques.



L'action a permis de sensibiliser 64 jeunes (mixité respectée).

Le 23 mai, les élèves de 4^{ème} et de 3^{ème} du collège de Pontrioux ont participé à un atelier sur le respect hommes/femmes avec Sandra Gandelin (Avec elles). Utilisation d'un wooclap, un court-métrage avec débat, et le jeu qu'en dit-on ?

Sandra Gandelin anime au sein de La Maison de l'Argoat le service Avec Elles, un accueil de proximité pour les femmes victimes de violence. Les femmes qu'elles accueillent subissent parfois des violences dans leur couple depuis de nombreuses années et dès l'âge de 13 ans. D'où l'idée de développer cet atelier avec le service jeunesse de l'agglomération sur le respect hommes / femmes dès le collège. Grâce à des outils interactifs (type wooclap), avec le support d'un court métrage suivi d'un débat mouvant, et par le jeu « qu'en dit-on ? », les animatrices rappellent les termes de la loi et expliquent par exemple ce qu'est un agissement sexiste ou une agression sexuelle.

Cette année, cette animation a été retravaillée avec deux jeunes, bénévoles et volontaires, pour mieux interpeller les adolescent·es.

L'action a permis de sensibiliser 64 jeunes (mixité respectée).

Le 8 décembre, les 3^{ème} de Belle-Isle-en-Terre ont débattu des relations entre filles et garçons, à partir du support d'un court métrage belge XY, qui présente le regard de jeunes hommes sur les femmes, suivi d'un débat mouvant.

Le court-métrage belge XY, proposé dans le cadre de la sélection « Questions de jeunesse » (voir page suivante), montre de jeunes hommes qui défilent devant la caméra. Ils sont amenés à s'interroger sur leur vision de la femme : pourquoi un homme s'occuperait-il moins bien d'un bébé qu'une femme ? Les femmes se prennent-elles plus la tête que les hommes ? Et combien de femmes sur dix savent remplacer un pneu crevé ? Ces réflexions invitent à l'échange sur les relations hommes/ femmes et les stéréotypes de genre que filles et garçons continuent à (sup)porter.

L'action a permis de sensibiliser 45 jeunes (mixité respectée).

Auprès de lycéens :

Le 24 mai s'est déroulé toute la journée l'atelier projet Maudez au lycée Kerraoul face aux secondes et aux BTS sur les violences intra familiales.

C'est un jeune du lycée de Paimpol, Maudez, qui est à l'initiative et à l'organisation de ce temps sur les violences intra-familiales (VIF). Il a sollicité différents intervenants dont le service jeunesse et le service « Avec elles » de la Maison de l'Argoat pour intervenir, chacun·es dans leur domaine, sur les VIF.

L'action a permis de sensibiliser 83 jeunes (mixité respectée).

Auprès du public jeunes :

Le 3 avril a eu lieu au Cinéma Les Korrigans à Guingamp, « Questions de jeunesse », projection et débat avec plusieurs films sur la question du genre et des stéréotypes filles/garçons.

« Questions de jeunesse » a été créé par le Festival européen du film court de Brest, pour répondre aux besoins des professionnel·les de la jeunesse et du cinéma qui souhaitent créer un temps de partage et d'échange autour des sujets de société, parfois difficiles à aborder dans un cadre collectif. Le court métrage est apparu comme un excellent moyen pour favoriser la prise de parole et le débat au sein d'un groupe. Ainsi des films, pensés pour des jeunes, sont sélectionnés chaque année. Trois animateurs jeunesse se sont formés pendant une journée au festival européen du film court *Côte Ouest* à Brest pour accompagner la diffusion de ces courts-métrages et animer des débats suite à la projection.

Ont été ainsi diffusés :

- *Ce n'est pas un film de cow-boys*, qui aborde la question de l'homosexualité à travers la réaction de jeunes après le visionnage du *Secret de Brokeback Mountain*
- *Récit de soi*, sur la question du genre : Lou se raconte, son rapport au genre, aux vêtements et à d'autres marqueurs incontournables, alors que les représentations non binaires sont rares.
- *XY*, sur les relations femmes / hommes et les stéréotypes de genre

L'action a permis de sensibiliser 10 jeunes.

Le 19 avril, un atelier de prévention vie affective et sexuelle a été réalisé lors d'une soirée à Goa à Plouisy.

Une soirée festive a réuni des jeunes de l'ouest des Côtes d'Armor dans une boîte de nuit (le Goa à Plouisy), dans un cadre privatif et sécurisé. C'est l'occasion pour le service jeunesse de proposer avec Addiction France une animation sur la contraception et la prévention des infections sexuellement transmissibles sous une forme ludique et drôle : apprendre à utiliser un préservatif et savoir se protéger des IST.

L'action a permis de sensibiliser 180 jeunes (mixité respectée).

Pass Engagement et Argent de poche : Tout au long de l'année, le point infos jeunes rencontre des jeunes en individuel pour d'autres dispositifs, comme le Pass Engagement ou le dispositif Argent de poche. Ces échanges sont aussi l'occasion parfois de parler de la vie affective et sexuelle, de remettre des préservatifs masculins et féminins, d'aborder des questions de genre ou de discrimination.

Enfin le service jeunesse est particulièrement sollicité pour intervenir dans les établissements scolaires sur le cyberharcèlement. Une thématique qui représente une grande majorité des interventions en 2023. A

travers le jeu, il s'agit d'éduquer aux bonnes pratiques sur les réseaux sociaux.



A partir de la classe de 4^{ème}, la question de la pornographie sur les réseaux sociaux est également abordée. En effet, les études montrent que la première exposition à du contenu pornographique intervient en moyenne à 10 ans, que 46% des jeunes de moins de 17 ans ont déjà été confrontés au porno et que 27% des jeunes consomment des contenus pornographiques régulièrement (Observatoire de la parentalité et de l'éducation numérique). Des statistiques confirmées lors des échanges avec les élèves. Il s'agit alors de permettre aux jeunes de prendre du recul vis-à-vis des images véhiculées, et de leur rappeler que les images pornographiques ne correspondent en rien à la réalité d'une vie sexuelle épanouie.

4.4 Dans le domaine de la vie associative

Mesurer pour donner à voir

En 2023, le règlement d'attribution des subventions en faveur des associations a intégré dans son paragraphe 6 – OBLIGATIONS RESULTANT DE L'ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION, le paragraphe suivant :

Transmission de données sexuées

Dans le cadre de sa politique de promotion de l'égalité Femme-Homme, Guingamp-Paimpol Agglomération entend sensibiliser les associations soutenues par la collectivité à la question de l'égalité Femme-Homme, dans un premier temps à travers la collecte de données sexuées sur le fonctionnement et l'activité des associations. Ces données pourront faire l'objet d'échanges avec les associations et seront analysées globalement, afin de pouvoir réfléchir ensemble, si besoin, à la mise en place d'actions ciblées pour

favoriser une plus grande égalité femme-homme dans la vie associative.

Les associations sont invitées à faire connaître leurs initiatives en faveur de la promotion de l'égalité Femme-Homme, afin que ces actions puissent être valorisées et gagner ainsi en visibilité.

Par ailleurs, la module de demande de subvention intègre pour cette campagne de fin d'année, une demande de données sexuées (modèle du formulaire ci-dessous)

2/ Public bénéficiaire de votre association

Public bénéficiaire de votre association (nombre, âge, caractéristiques sociales, genre etc...) :

	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Total
Public touché par les actions menées, selon le type d'actions			

3/ Adhérents de l'association

Nombre d'adhérents de l'association
(à jour de la cotisation statutaire au 31 décembre de l'année écoulée)

	2023	
	Hommes	Femmes
Nombre total		
Dont nombre d'adhérentes et d'adhérents résidant sur le territoire de l'Agglomération		

4/ Gouvernance et moyens humains de l'association

	Hommes	Femmes	Total
Président-e			
Bureau			
Conseil d'administration			
Bénévoles			
Salarié-e-s (en nombre)			
Salarié-e-s (en ETP)			

5/ Politique d'égalité femme Homme

Menez-vous des initiatives en faveur de la promotion de l'égalité Femme-Homme ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles ?

Nous serons en mesure de présenter l'an prochain un retour sur les données collectées, et ce avec l'objectif à la fois de donner de la visibilité aux avancées et actions des associations en matière d'égalité femmes-hommes, mais aussi de sensibiliser celles pour qui cette notion est aujourd'hui un impensé.

4.5 Dans le domaine de la culture

Mesurer pour donner à voir

Au niveau national, le rapport 2023 de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication note que « si des progrès sont constatés vers une meilleure représentation des femmes dans les instances de la vie culturelle, dans la programmation des œuvres et dans la consécration artistique, ils ne sont toutefois pas homogènes selon les disciplines et ne reflètent pas toujours l'importance du nombre de femmes faisant le choix d'exercer une profession dans le domaine de la culture. »

Qu'il s'agisse d'écriture, d'adaptation, de mise en scène, de scénographie, de chorégraphie, « les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et

moins programmées que celles des hommes », notent les auteurs.

Au niveau de l'agglomération, la salle de spectacle de la Sirène à Paimpol a engagé sur la saison 2022-2023 une collecte des données des artistes programmés et plus globalement accueillis par l'équipement. On peut noter que l'on arrive pour la saison 2022-2023 à une presque parité sur les artistes donné-e-s à voir à la Sirène, mais que cette parité n'est pas atteinte sur les actions portées par l'agglomération à la Sirène (30 femmes pour 41 hommes).

Saison 2022-2023	Nombre des représentations	Artistes femmes	Artistes hommes
Programmation de la Sirène	13 représentations	7	12
Programmation de la Sirène présentée hors les murs	3 représentations	3	
Programmation associée proposée par les services de l'agglomération)*	16 représentations	8	6
Soutien à la création (résidences, puis spectacles à la Sirène)	9 spectacles	12	23
Programmation proposée par les partenaires locaux dans la salle de la Sirène*	44 représentations	19	19
Location / mises à disposition de la salle à des structures extérieures	12 spectacles	15	11
TOTAL		64	71
		47%	53%

* Les données ne sont pas disponibles pour toutes les manifestations.

La Sirène a par ailleurs engagé depuis le début de la saison 2023-2024 un suivi des publics, qui a intégré la composante homme-femme. Les premiers résultats seront donc disponibles l'année prochaine.

Sur le volet des enseignements artistiques, les effectifs de l'école de musique de Guingamp-Paimpol Agglomération tendent à s'équilibrer entre hommes et femmes, même si les filles restent majoritaires.

	2022-2023			2023-2024		
	Total	Femmes	% de femmes	Total	Femmes	% de femmes
Guingamp	215	131	60%	231	130	56%
Paimpol	222	129	54%	235	145	62%
Total	437	260	59%	466	275	59%

Cependant si les effectifs globaux tendent vers la parité, les pratiques restent peu mixtes. Ainsi pour les pratiques collectives, les femmes représentent 55% des inscrites au global et 45% des moins de 18 ans, ce qui montre une progression des garçons dans les effectifs des plus jeunes. Cependant quand on

s'intéresse à la répartition des effectifs dans les ateliers proposés, on note que 10 ateliers sur 12 peuvent être considérés comme non mixtes (le genre minoritaire est représenté à moins de 40% des effectifs) et ce y compris pour les ateliers des moins de 18 ans.

	2022/2023	2023/2024		
		total	+18 ans	<18 ans
femmes	191	130	63	67
hommes	165	107	26	81
Total	356	237	89	148
% femmes	54%	55%	71%	45%

Cette faible mixité dans les pratiques se retrouve dans l'apprentissage des instruments. Ainsi, si on atteint une presque parité (51/49) des inscrits pour les pratiques instrumentales, ces pratiques restent très genrées. Sur les six instruments sur les 12 enseignés qui concentrent 89% des pratiquant-es, 4 sont très

fortement genrés (de l'ordre de 75-25) dans un sens ou dans l'autre : piano, violon et flûte traversière pour les filles, batterie pour les garçons, l'accordéon étant l'instrument plus mixte. On note cependant une légère amélioration par rapport aux années précédentes, qui est liée aux pratiques des plus jeunes.

	2021-2022		2022-2023		2023-2024			
	Total	%F	Total	%F	Filles	Garçons	Total	%F
Piano	99	81%	98	79%	89	28	117	76%
Guitare	96	37%	96	38%	39	61	100	39%
Accordéon diatonique	44	72%	44	66%	26	18	44	59%
Batterie	34	13%	35	17%	4	30	34	12%
Violon	30	73%	26	81%	23	7	30	77%
Flûte traversière	20	85%	23	83%	17	4	21	81%

S'engager publiquement en faveur de l'égalité – promouvoir/ communiquer

Au sein de l'équipement Milmarin, les équipes continuent à être vigilantes à donner de la visibilité aux femmes dans le milieu marin. Cette volonté se manifeste par exemple dans le choix des ouvrages proposés dans la boutique du musée, avec une attention particulière à proposer des autrices contemporaines.

L'école de musique de Guingamp-Paimpol Agglomération continue à présenter des visuels non genrés dans sa communication, afin d'encourager des pratiques instrumentales plus mixtes.

Le service culture a soutenu avec le CIAS le spectacle FOM, créé par la compagnie IMLA, Ici Même et Là Aussi, une compagnie née en août 2009, qui à travers la création et la diffusion de spectacles vivants et pluridisciplinaires vise à aider, initier et encourager la rencontre entre les différentes parties de la population de tous âges, toutes origines et classes sociales confondues. La création Femme + Homme = FOM aborde les relations et l'identité femmes-hommes, à partir d'interviews réalisées, sur quatre mois, de personnes de tous âges, milieux sociaux, géographiques et culturels. Une représentation a été présentée auprès de lycéens de Kerraoul à Paimpol.



4.6 Dans le domaine de la santé

Mesurer pour donner à voir

En 2023, Guingamp-Paimpol Agglomération a participé à une étude conduite par la Région sur

l'Analyse des Contrats locaux de Santé (CLS) bretons au prisme des déterminants de santé du sexe et du genre.

Cette analyse rappelle quelques constats chiffrés sur les femmes et la santé en France :

Santé des femmes en France :

- Pour un infarctus, les femmes appellent le SAMU 15 minutes plus tard que les hommes et sont deux fois plus nombreuses à décéder à l'hôpital.
- Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de mortalité chez les femmes en France
- Chaque année en France, 50 à 100 femmes décèdent d'une cause liée à la grossesse, à l'accouchement ou à leurs suites, soit une tous les 4 jours en moyenne.
- 1 femme sur 10 est atteinte d'endométriose ou du syndrome des ovaires polykystiques en France.
- Toutes catégories socio-professionnelles confondues, les femmes encourent plus de risques de troubles musculo-squelettiques (54%) que les hommes (46%)
- Le nombre d'accidents de travail pour les femmes a augmenté de 28 % entre 2002 et 2015, tandis qu'il a diminué de 15,3 % chez les hommes.
- En Bretagne, le taux de maladies professionnelles est plus élevé chez les femmes (10,3 %) que chez les hommes (6,6 %).

Données qui recoupent questions de santé et de précarité :

- Les femmes représentent 64% de ceux qui ont renoncé / reporté des soins en 2017 en France
- Les femmes constituent la majorité des personnes les plus précaires (53% des personnes pauvres, 57% des bénéficiaires du RSA)

Au niveau des CLS bretons, le même rapport note que « peu de données sexuées collectées à l'occasion du diagnostic sont finalement utilisées dans le CLS. (...) Ces données servent souvent à décrire les caractéristiques géographiques et démographiques du territoire et l'état de santé des habitant-es. Elles sont peu, voire pas, exploitées afin d'orienter des actions en faveur de la santé spécifique des femmes ou de l'égalité femmes-hommes.le ».

Le rapport note enfin les initiatives qui émergent dans les collectivités accompagnées par la Région et en particulier pour Guingamp-Paimpol Agglomération, qui prévoit de prendre en compte le genre dans deux actions de son CLS, le sport santé et le mois sans tabac.

4.7 Animer une démarche en interne pour une approche intégrée de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques

Début 2023, Guingamp-Paimpol Agglomération a accueilli les EPCI ayant été accompagnés par la Région Bretagne dans le cadre de Collectiv'égalité. Cette rencontre, organisée par la Région, a été l'occasion d'une première capitalisation des avancées de ces EPCI dans la prise en compte de l'égalité Femme-Homme dans leurs politiques publiques.

La Région a par la suite édité une boîte à outil à destination des EPCI, réalisée avec Perfegal, cabinet en charge de l'accompagnement des collectivités.

Guingamp-Paimpol Agglomération participe désormais au Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG), qui rassemble aujourd'hui plus de 750 personnes et près de 300

structures : représentant-es du monde de l'éducation et de la formation, institutions, élu-es, associations, universitaires, responsables d'entreprises, syndicats, agent-es de la Région... Ce réseau favorise l'interconnaissance de celles et ceux qui veulent agir concrètement pour réduire les inégalités femmes-hommes dans tous les domaines où elles évoluent, voire persistent.

Enfin, le travail des services en interne de l'agglomération a permis l'élaboration du premier plan d'action égalité femmes-hommes dans les politiques publiques adopté en octobre 2023 et annexé à ce rapport annuel



Capital Filles est une association créée en 2012 à l'initiative d'Orange, en partenariat avec les Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Capital Filles a pour objectif d'accompagner des lycéennes (plutôt des quartiers populaires et des zones rurales) dans leur scolarité, afin de les aider à renforcer leur confiance en elles-mêmes et leur permettre de préparer au mieux leur avenir professionnel.

Guingamp-Paimpol Agglomération a adhéré une première fois à Capital Filles pour l'année scolaire 2022-2023 afin d'expérimenter le dispositif : 10 agentes de l'agglomération se sont mobilisées pour être « marraines » de lycéennes en terminale, principalement du lycée Pavie, et les ont accompagnées dans leurs choix d'orientation et leur rencontre avec le monde professionnel. Le retour réalisé par les marraines et par les filleules a été très positif et la demande croissante des lycéennes du lycée Pavie à avoir une marraine pour les accompagner témoigne du succès du dispositif.

Pour 2023-2024, ce sont 13 collaboratrices de Guingamp-Agglomération Agglomération qui se sont

portées volontaires dans le cadre de ce partenariat et qui viennent de rencontrer leurs filleules le 14 novembre dernier.

Les agentes de l'agglomération vont donc intervenir sur leur temps de travail dans des ateliers de sensibilisation ou de de mobilisation des filleules dans les collèges ou lycées partenaires au cours de l'année scolaire. Ces ateliers ont pour objet de :

- Proposer aux filles des pistes de réflexion concernant leur avenir professionnel
- Évoquer les stéréotypes sexistes, femmes/vie professionnelle pour les aider à les contourner ;
- Présenter les grandes fonctions d'une entreprise ou d'une collectivité ;
- Informer sur les secteurs d'activités et métiers d'avenir, notamment à féminiser.
- Présenter aux jeunes filles le rôle et la mission d'une marraine Capital Filles ;
- Présenter les différentes pistes d'orientation et évoquer la possibilité d'une poursuite d'études en apprentissage.

Elles vont en outre principalement intervenir auprès de leur(s) filleule(s) de terminale dans le cadre du mentorat individuel.

Le réseau des marraines est animé en interne pour appuyer les marraines, et mettre en commun les pratiques.

Rendez-vous sur notre site
www.guingamp-paimpol-agglo.bzh

