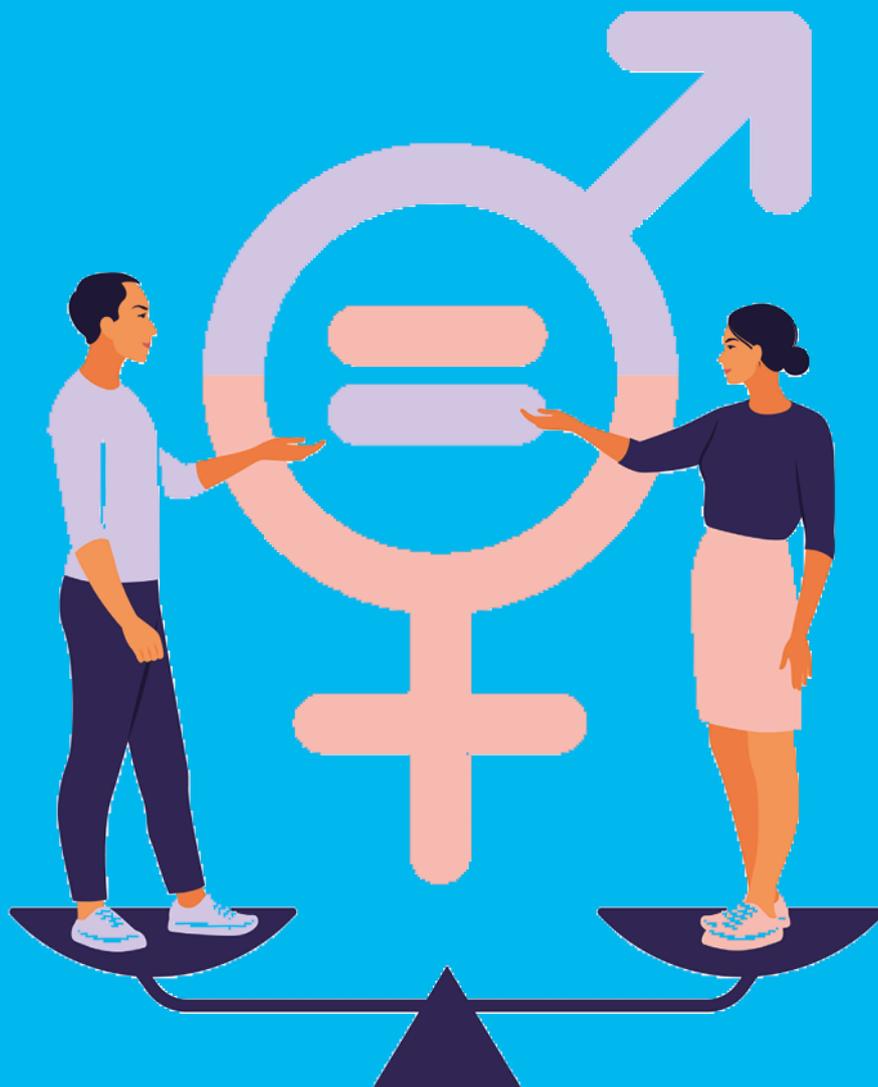


RAPPORT

EGALITÉ 2024

FEMMES-HOMMES



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

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

Cette sous-représentation des femmes découle principalement 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'avaient à désigner qu'un seul conseiller communautaire titulaire et ce furent très majoritairement des hommes qui ont été désignés. Dix 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, en 2026, le conseil tende vers plus de parité.

Toutefois, les femmes sont bien présentes dans les instances décisionnelles. Lors des désignations de représentants dans les organismes extérieurs, les comités de pilotage, ou aux fonctions de présidence et de vice-présidence d'organismes, j'ai prôné et proposé des nominations paritaires. Malgré cet engagement, nous devons faire face aux préjugés et aux préconçus genrés lors des compositions de commissions thématiques. Ainsi, une seule femme est présente à la commission eau, et peu d'hommes le sont 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.

Concernant les agents territoriaux de l'agglomération, j'ai demandé qu'à l'occasion des recrutements, nous ne tombions pas dans la caricature des métiers pour les hommes et des métiers pour les femmes. Pour le dire autrement : les femmes ne doivent être cantonnées aux tâches administratives et les hommes aux métiers techniques. C'est malheureusement majoritairement toujours le cas dans la fonction publique française et notre agglomération n'échappe pas à cette stéréotypie.

Nous devons donc, en 2025, poursuivre nos efforts, 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 au sein de 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 11 |
| 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 13 |
| 4.2 Dans le domaine de l'économie et l'emploi | page 16 |
| 4.3 Dans le domaine de la Petite enfance – enfance - jeunesse | page 19 |
| 4.4 Dans le domaine de la vie associative..... | page 23 |
| 4.5 Dans le domaine de la culture | page 24 |
| 4.6 Dans le domaine de la santé | page 26 |
| 4.7 Animer une démarche en interne pour une approche intégrée de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques..... | page 26 |

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 décisoire 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 40 % (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 2023, 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).

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. Peu de changement depuis la mise à jour en 2023. Les femmes sont majoritaires dans seulement 3 commissions et le rapport 1/3 contre 2/3 est conforme à celui de l'assemblée délibérante de l'agglomération.

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

| Thème de la commission | Hommes | Femmes | total | % femmes |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Aménagement et revitalisation des territoires | 31 | 11 | 42 | 26% |
| Développement humain et social | 14 | 22 | 36 | 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 | 16 | 30 | 46 | 65% |
| Service public communautaire | 9 | 7 | 16 | 44% |
| Stratégies pour la biodiversité | 25 | 6 | 31 | 19% |
| Traitement des déchets et voirie | 33 | 8 | 41 | 20% |
| RH et dialogue social | 6 | 7 | 13 | 54% |
| TOTAL | 199 | 107 | 306 | 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

lorsqu'ils sont amenés à exercer leur mandat, lorsqu'ils ont 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.

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

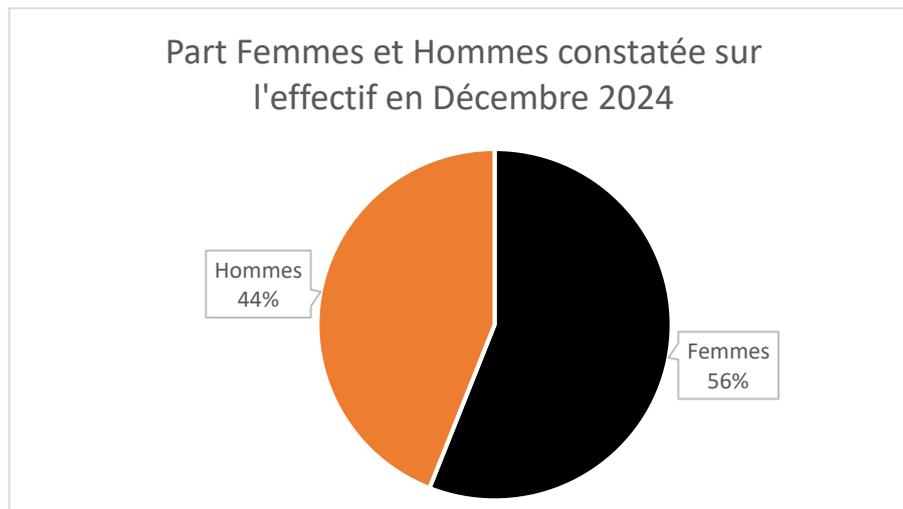
La sélection des candidatures s'est faite selon plusieurs critères : parité, une représentation équilibrée du territoire, âge, degré de motivation, partage des valeurs, disponibilité / engagement dans la vie de la structure.

Au cours du second semestre 2024, le Conseil citoyen a lancé une campagne de renouvellement de ses effectifs car le premier mandat de 3 ans arrivait à terme.

18 hommes et 12 femmes composent désormais cette instance.

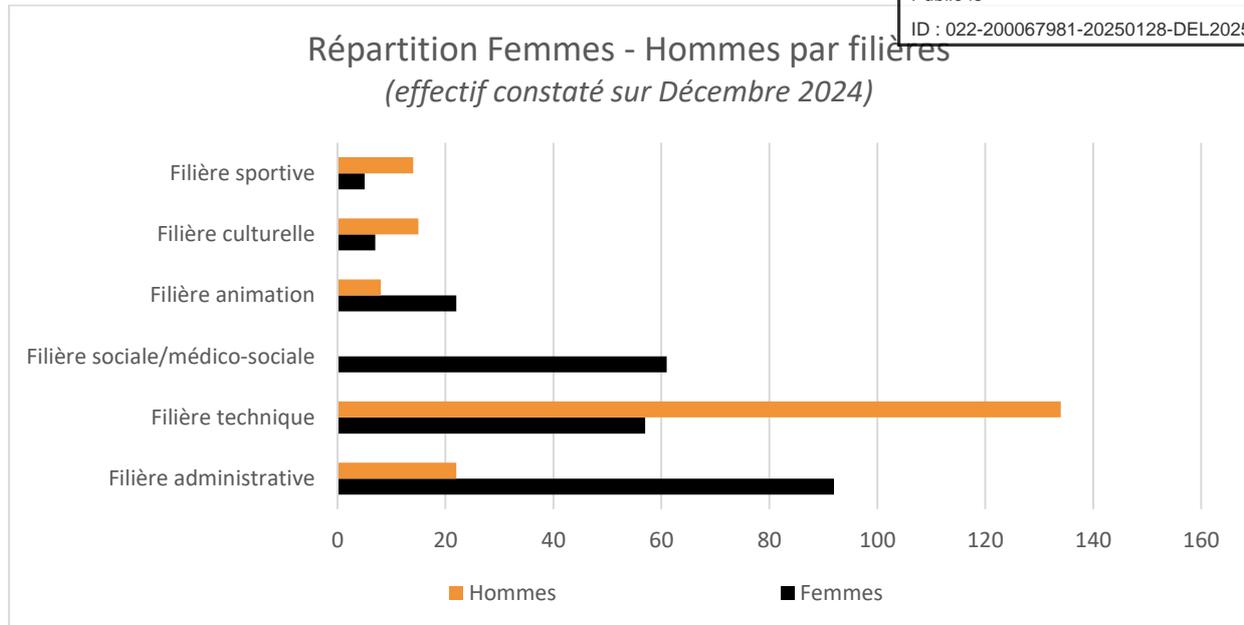
3. La politique Ressources Humaines de Guingamp-Paimpol Agglomération

En décembre 2024, l'agglomération compte 450 agent-es : il y a plus d'agentes que d'agents à Guingamp-avec 56% de femmes et 44 % d'hommes.



3.1 La part des femmes et des hommes par filières

| Répartition par filières (effectif constaté sur Déc. 2024) | Femmes | Hommes | % de femmes |
|--|--------|--------|-------------|
| Filière administrative | 92 | 22 | 81% |
| Filière technique | 57 | 134 | 30% |
| Filière sociale/médico-sociale | 61 | 0 | 100% |
| Filière animation | 22 | 8 | 73% |
| Filière culturelle | 7 | 15 | 32% |
| Filière sportive | 5 | 14 | 26% |
| Total | 244 | 193 | 56% |



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.

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.

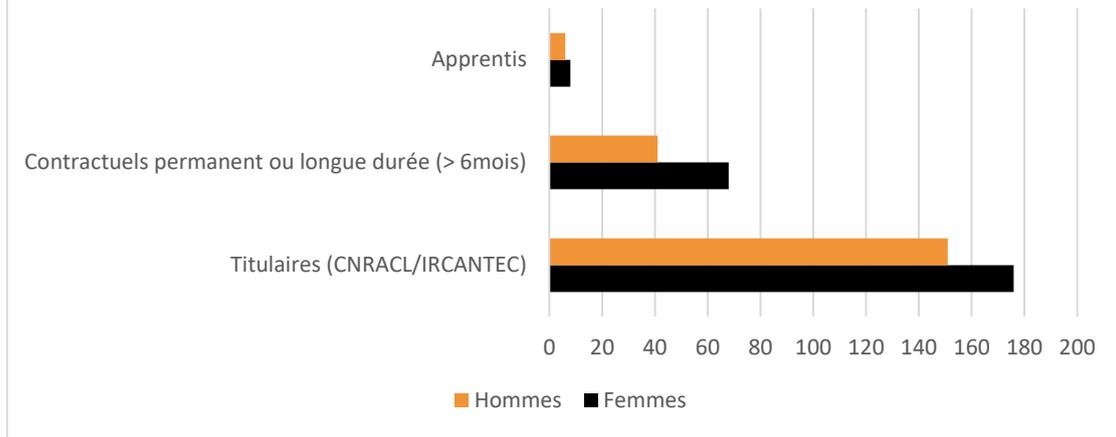
Pas de changements pour les filières sportive et culturelle lesquelles restent majoritairement occupées par des hommes.

3.2 La part des femmes et des hommes par statut

| Répartition Femmes et Hommes selon le statut en décembre 2024 | Femmes | Hommes | % de femmes |
|---|--------|--------|-------------|
| Titulaires (CNRACL/IRCANTEC) | 176 | 151 | 54% |
| Contractuels permanent ou longue durée (> 6mois) | 68 | 41 | 62% |
| Apprentis | 8 | 6 | 57% |
| Total | 252 | 198 | 56% |

- CDD longue durée (sur emploi permanent/CDD ATA > 6 mois)
- Titulaires Ircantec : les agent-es fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de service inférieure à 28h et cotisant au régime général de la sécurité sociale

Répartition Femmes - Hommes entre titulaires contractuels et apprentis en décembre 2024

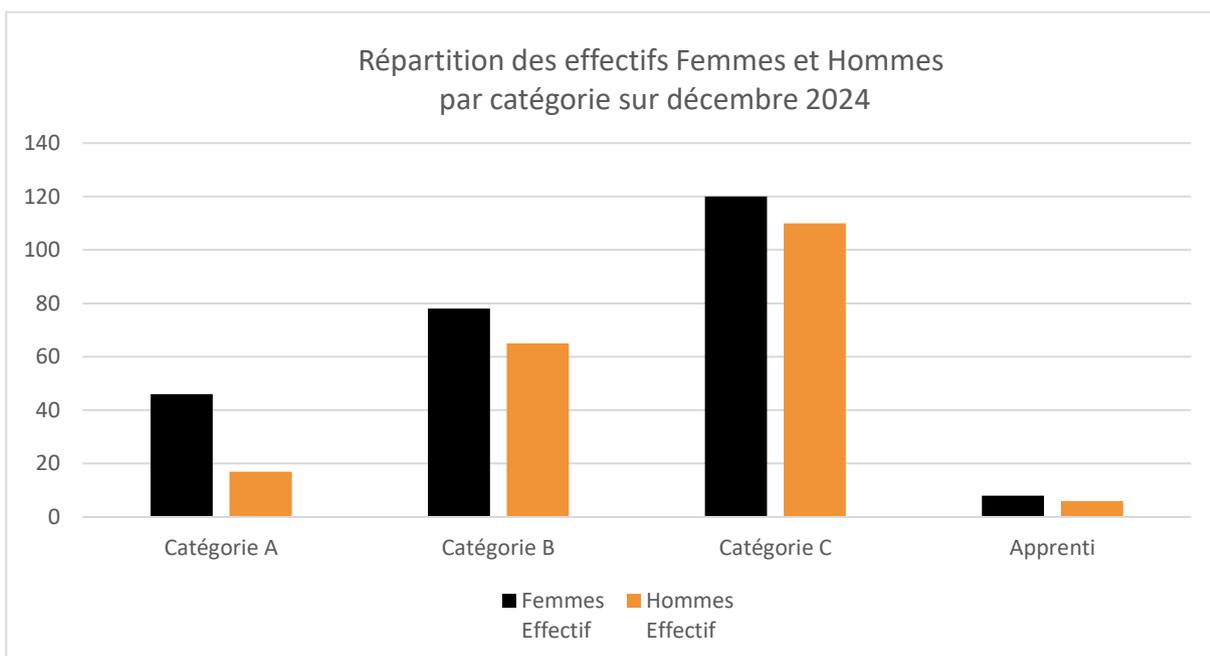


3.3 La répartition par catégorie hiérarchique

| Répartition par catégorie hiérarchique (Sur décembre 2024) | Femmes Effectif | Hommes Effectif | % de femmes |
|--|-----------------|-----------------|-------------|
| Catégorie A | 46 | 17 | 73% |
| Catégorie B | 78 | 65 | 55% |
| Catégorie C | 120 | 110 | 52% |
| Apprenti | 8 | 6 | 57% |
| Total | 252 | 198 | 56% |

Les effectifs sont quasiment équivalents en catégorie C mais se creusent nettement en catégorie A où l'agglomération compte beaucoup plus de femmes. En

effet, cette catégorie A comprend les cadres d'emploi d'éducateur de jeunes enfants, infirmier et sage-femme, postes occupés uniquement par des femmes.



3.4 Le temps de travail

Sur le temps de travail (temps partiels et temps non complets), la répartition est également très genrée puisque 88% des hommes occupent un emploi à temps complet contre 62% des femmes au sein de l'Agglomération. Cela s'explique par le fait que les femmes sont plus nombreuses à opter pour le temps

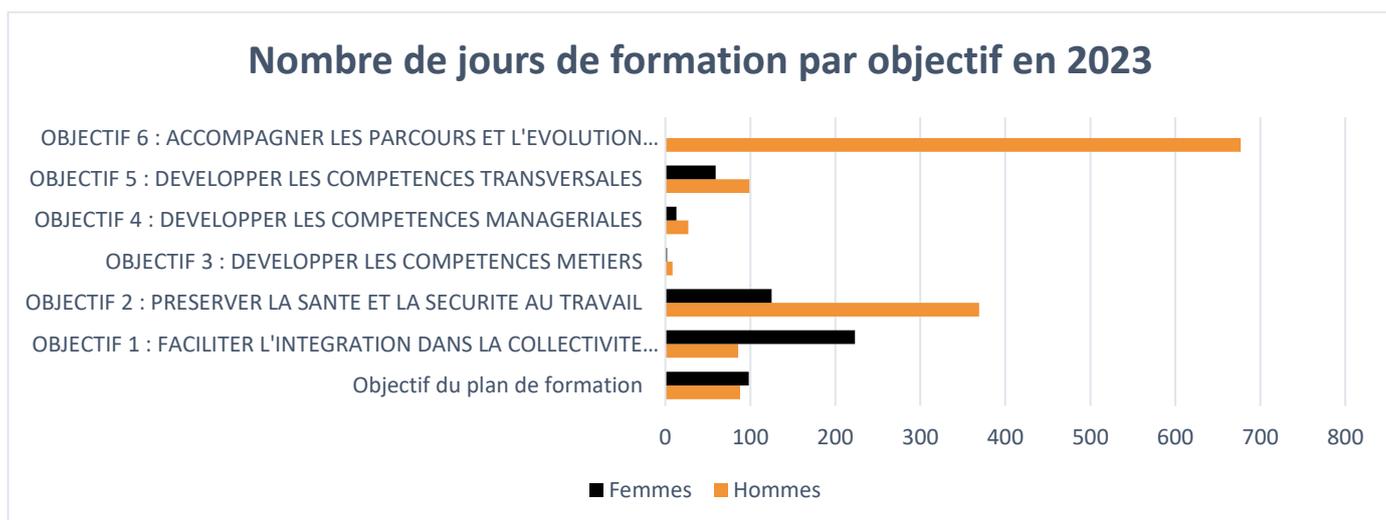
partiel à l'issue de leur congé maternité. De plus, les emplois de catégorie C occupés par les femmes dans les filières sociale et technique sont plus souvent à temps non complet ce qui n'est pas le cas pour les postes occupés par les hommes dans la filière technique.

3.5 La formation (données 2023)

1997 jours de formation ont été suivis en 2023 soit 52,5 jours de plus qu'en 2022 (1144,5 jours).

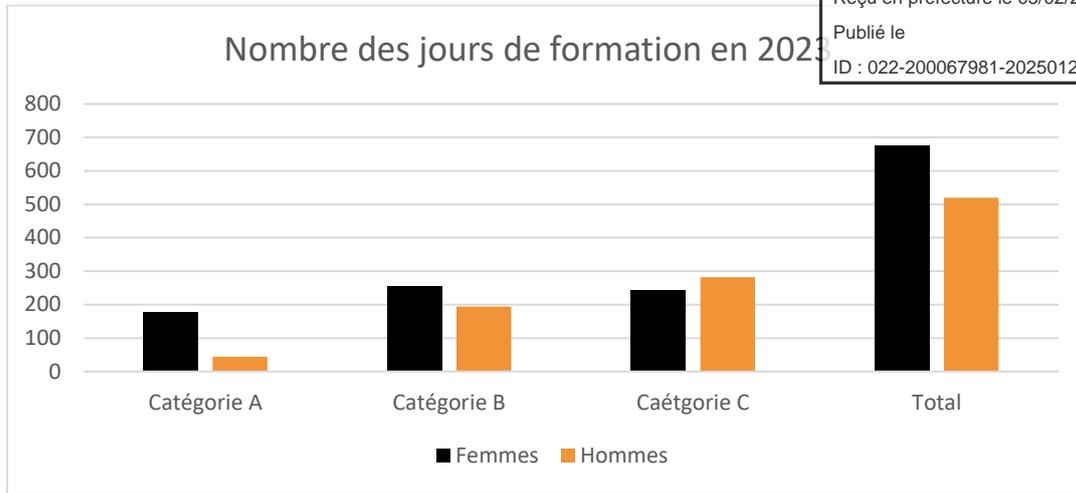
En 2023 les femmes ont suivi 677 jours de formation et les hommes 520 jours.

| Objectif du plan de formation | Nombre de jours de formation en 2023 | |
|--|--------------------------------------|--------|
| | Femmes | Hommes |
| OBJECTIF 1 : FACILITER L'INTEGRATION DANS LA COLLECTIVITE ET DEVELOPPER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL | 88 | 98 |
| OBJECTIF 2 : PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL | 85,5 | 223 |
| OBJECTIF 3 : DEVELOPPER LES COMPETENCES METIERS | 369 | 125 |
| OBJECTIF 4 : DEVELOPPER LES COMPETENCES MANAGERIALES | 8,5 | 2 |
| OBJECTIF 5 : DEVELOPPER LES COMPETENCES TRANSVERSALES | 27 | 13 |
| OBJECTIF 6 : ACCOMPAGNER LES PARCOURS ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS | 99 | 59 |
| TOTAL | 677 | 520 |



Les femmes étant plus nombreuses dans la collectivité, elles sont plus nombreuses à suivre des formations sauf en catégorie C où cela s'inverse. En effet en catégorie C, de nombreuses formations réglementaires sont obligatoires pour certains métiers

(voirie, collecte, maintenance) lesquels sont majoritairement occupés par des hommes.



3.6 Un plan d'actions égalité professionnelle adopté en 2023

La politique salariale tente de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes puisque le régime indemnitaire moyen versé est de 476€ pour les femmes contre 433€ pour les hommes. En revanche, le salaire brut moyen reste inférieur chez

les femmes, 2582€ en moyenne mensuelle, contre 2699€ chez les hommes, ce qui est en partie lié au temps de travail car il a été constaté un taux d'emploi à 100% plus faible chez les femmes que chez les hommes.

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.

Envoyé en préfecture le 05/02/2025

Reçu en préfecture le 05/02/2025

Publié le

ID : 022-200067981-20250128-DEL2025_01_007-DE

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 2025

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 (56,1% de femmes au-delà de 60 ans). Le taux de familles monoparentales (qui sont constituées d'une cheffe de famille à 77 %) continue à augmenter entre 2015 et 2021 (+30 %) et est, avec 15,2%, supérieur au niveau départemental, même s'il reste plus faible qu'au niveau national (25%). A noter que le taux des familles monoparentales avec un homme en chef de famille augmente fortement entre 2020 et 2021 (de 19 à 23% des familles monoparentales). 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 augmente fortement entre 2015 et 2021.

23% des femmes ne disposent d'aucun diplôme, contre 16% des hommes (des pourcentages qui tendent à baisser), même si les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à avoir un bac +3 ou plus (14,5% contre 13,4%). Un pourcentage qui au contraire tend à augmenter légèrement.

En 2021, le taux d'activité est plus faible chez les femmes (70,4 % contre 73,7%). Il s'accompagne d'un taux de temps partiel trois fois supérieur à celui des

hommes (30 %) et supérieur de plus de 7 points à la moyenne nationale. A noter cependant que ce taux est en diminution par rapport à 2015 (34,6%).

Les données du chômage du troisième semestre 2023 montrent que les femmes sont moins nombreuses que les hommes en catégorie A, 47% soit deux points de moins que la moyenne nationale. Le taux de chômage reste cependant élevé 7,4% par rapport à la moyenne bretonne (6,1%)

En 2021, 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 8,2 % dans la construction. Les femmes représentent cependant 30,9 % des emplois dans l'agriculture et 34% dans l'industrie (des chiffres en baisse par rapport à 2020). Le secteur du commerce, du transport et services divers est presque équilibré entre actifs et actives.

Les écarts de salaires sont globalement de 11,8% sur le territoire en 2022 plutôt moins important 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 (19 % et en augmentation par rapport à 2021) et dans une moindre mesure pour les ouvrier-ères (12,3%) ou les employé-es (4,8%). A noter que les écarts de salaire se creusent avec l'âge : -4,3% pour les femmes de 18-25 ans, contre -18,2% pour les plus de 50 ans.

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.

- Groupe de soutien femmes victimes :

Depuis octobre 2022, le CIAS a créé un groupe de soutien pour les femmes victimes de violences conjugales sur le secteur de Guingamp. Ces réunions 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
- 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.

Depuis janvier 2024, un groupe similaire a été créé au Nord de l'Agglomération pour répondre aux besoins des femmes victimes.

Depuis la création du groupe sur le secteur de Guingamp, 53 femmes ont assisté à une ou plusieurs réunions. Elles sont en moyenne 12 par séance. Au nord de l'Agglomération, une dizaine de femmes fait partie du groupe.

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 :

Tout au long de l'année, le CIDFF est intervenu auprès des élèves de CE/CM des écoles publiques de Tréglamus, Callac, Plourivo, Saint-Agathon et

l'école privée de Péder nec. 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 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 270 enfants (mixité respectée). 18

Pour les collégiens :

- Intervention d'une sexologue :

Le collège Charles Brochen à Pontrieux, le collège du Prat Eles à Belle-Isle-en-Terre et le collège Gwer Halou à Callac ont bénéficié d'une intervention de la part de Diane Deswarte, sexologue sur le territoire.

Les thématiques abordées ont été définies par les établissements scolaires en fonction des problèmes identifiés : relations amoureuses, consentement, orientation sexuelle, anatomie, pornographie, violences, etc.

A Belle-Isle-en-Terre et Callac, en complément, le van « En voiture Nina et Simon.e.s » du CIDFF était présent sur le temps du midi pour répondre aux questions des élèves.

L'action a permis de sensibiliser 148 collégiens (mixité respectée).

- Initiation au kravmaga :

Le 19 novembre, une initiation au kravmaga a été proposée aux élèves (filles) du collège du Prat Eles à Belle-Isle-en-Terre via le club de Krav Maga Costarmoricain.

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.

59 filles ont profité de cette initiation.

Pour les lycéens :

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

En février, le lycée Jules Verne à Guingamp 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'Éric Guéret.

12 jeunes ont été sensibilisés (mixité respectée).

- Théâtre forum - Compagnie Instants :

Les 16 et 17 mai, la Compagnie Instants a proposé du théâtre forum au collège Charles Brochen à Pontrieux, au collège du Prat Eles à Belle-Isle-en-Terre, au lycée du Restmeur à Pabu et au lycée Jules Verne à Guingamp.

Chaque établissement a choisi les thèmes en fonction des besoins repérés au sein de l'établissement : consentement, orientation sexuelle, nues, addictions, grossophobie...

217 élèves ont été sensibilisés (mixité respectée).

- Théâtre – VIF :

Le 27 novembre matin, la Compagnie du Hasard a présenté sa pièce de théâtre « La cave » à la salle de l'Ostréa à Plouézec. Cette pièce a été écrite à la suite d'une rencontre avec des femmes victimes de violences, accueillies dans un centre d'hébergement et de réinsertion sociale à Blois.

La pièce a été suivie 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.

En complément, le van « En voiture Nina et Simon.e.s » du CIDFF était présent sur le temps du midi pour répondre aux questions des élèves.

50 lycéens étaient présents (mixité respectée).

Pour le grand public :

- Spectacle FOM :

En mars 2024, le spectacle « FOM » a été proposé au grand public à l'espace multiculturel de Grâces. Il s'agit d'une création théâtrale, documentaire, clownesque et musicale, à 14 personnages et deux interprètes, sur l'identité et les relations femmes-hommes.

70 personnes ont assisté au spectacle (53 femmes et 17 hommes).

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

[20 novembre ❖ 19 décembre]

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

SPECTACLES ❖ CINÉ-DÉBAT ❖ SENSIBILISATION



GUINGAMP | GRÂCES | BÉGARD | PLOUZÉC | CALLAC | SAINT-AGATHON | PÉDERNEC

Du 20 novembre au 19 décembre, le CIAS a organisé différents évènements

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.

- Atelier riposte :

Le 9 novembre, un atelier riposte-autodéfense a été proposé aux femmes victimes de violences conjugales. L'objectif était de permettre aux femmes de reprendre confiance en elles et de diminuer le sentiment de vulnérabilité et de peur. L'autodéfense féministe est un outil de prévention face à toutes les formes d'agressions (dans le cadre privé, professionnel, dans la rue...).

13 femmes étaient présentes.

- Initiation au kravmaga :

Le 20 novembre à Guingamp, une initiation au kravmaga a été proposée aux femmes de plus de 16 ans via le club de Krav Maga Costarmoricain.

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.

28 femmes ont profité de cette initiation.

- Exposition et performance chorégraphique :

Du 26 au 29 novembre, l'Association l'Image qui parle était présente à la MJC de Bégard pour présenter son exposition. 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 mouvement 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.

- Théâtre :

Le 27 novembre en soirée, la Compagnie du Hasard a présenté sa pièce de théâtre « La cave » à la salle de l'Ostréa à Plouézec. Cette pièce a été écrite à la suite d'une rencontre avec des femmes victimes de violences, accueillies dans un centre d'hébergement et de réinsertion sociale à Blois.

La pièce a été suivie 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.

70 personnes étaient présentes (dont 10 hommes).

- Ciné-débat :

Le 3 décembre, un ciné-débat a été organisé au cinéma de Callac. Le film *L'amour et les forêts* de Valérie Donzelli 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.

27 personnes étaient présentes (dont 7 hommes).

- Spectacle de danse :

Le 6 décembre, le spectacle "Judas" de Dakota et Nadia, champions du monde de danse dans plusieurs catégories et finalistes de l'émission "La France a un incroyable talent", a été proposé à la Grande Ourse à Saint-Agathon. Il s'agit d'un spectacle de danse poignant sur les violences conjugales. Intitulé "Judas",

en référence au spectacle *Judas sur les portes*, ce spectacle s'immisce dans l'in



des moments forts et émotionnels. A travers leur performance artistique, émouvante et engagée, les artistes ont transporté le public dans une histoire bouleversante, qui met en lumière la réalité des violences conjugales.

191 personnes étaient présentes.

- Sensibilisation des élus/secrétaires :

Le 19 décembre à Péder nec, une sensibilisation sur les violences conjugales a été proposée aux élus et secrétaires de mairie. En effet, les mairies sont souvent les premiers lieux où les victimes de violences conjugales peuvent se confier et chercher de l'aide. Elle a permis d'informer les personnes présentes sur les mécanismes des violences conjugales, d'identifier les signaux d'alerte et d'acquérir des outils concrets pour informer et orienter les victimes.

La sensibilisation a été animée par Nathalie Caer, intervenante sociale en gendarmerie, Elsie Riou, accompagnatrice sociale au service "Avec Elles" de la Maison de l'Argoat et Sophie Legrand, juriste au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

22 élus/secrétaires étaient présent-es (1/3 d'hommes)

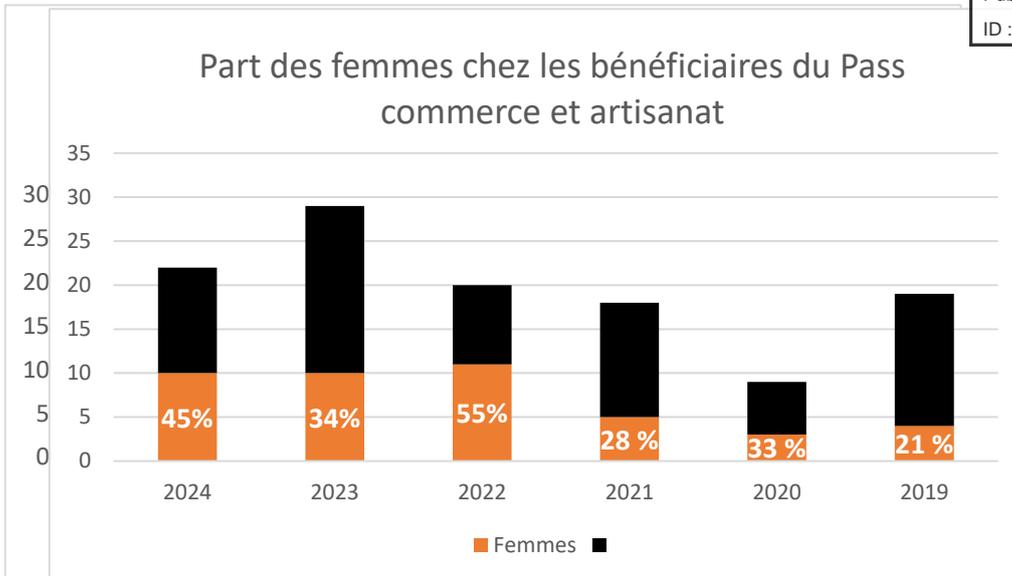
4.2 Dans le domaine de l'économie et l'emploi

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.



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 augmente cette année après une forte baisse, mais la part des femmes reste assez stable avec néanmoins des variations interannuelles.

La part des femmes s'améliore tendanciellement dans le dispositif **Pass commerce et artisanat**. Elles représentent près de la moitié des bénéficiaires en 2024, si on écarte les couples et les collectifs. Les montants moyens perçus sont proches entre les bénéficiaires hommes et femmes en 2024 (un peu supérieurs pour les hommes).

Sur la question de l'immobiliser d'entreprises

Les ventes de terrain dans les parcs d'activités concernent des entreprises dont les dirigeants sont dans 6 cas sur 10 des hommes. Dans les 4 autres cas, il s'agit de couples ou de collectifs mixtes. Ces ventes de

terrain dans les zones d'activités économiques génèrent des emplois, sur lesquels il n'y a pas de données sexuées.

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 :

2024 : 0 femme 1 homme
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 2024, la maison de l'entreprise de Paimpol a accueilli 1 femme porteuse d'activités pour un total de 10 entreprises accueillies. L'atelier relais accueille 1 femme sur 10 personnes accueillies.

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

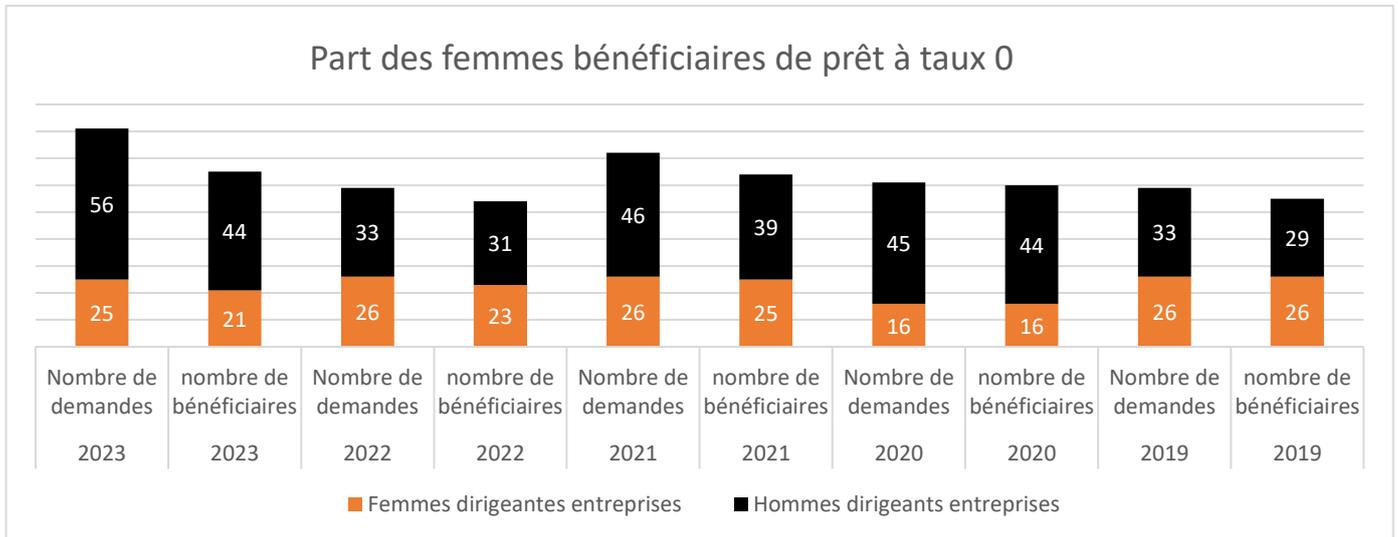
Prêt d'honneur

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 un parrainage par un-e responsable d'entreprise expérimenté-e.

Le nombre de femmes bénéficiaires varie selon les années. Leur part dans le dispositif varie en fonction du nombre d'hommes bénéficiaires qui apparaît plus variable.



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 s'adapte à la majorité des entreprises du territoire (TPE/PME) ne bénéficiant pas de services en Ressources Humaines, et 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)

Le bilan 2024 du dispositif montre :

- Plus de femmes que d'hommes sont reçues en entretien : 35 femmes et 22 hommes
- Des sorties « positives » du dispositif (emploi durable ou autre sortie positive) légèrement plus importantes pour les hommes (55%) que pour les femmes (51 %).

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

Guingamp-Paimpol Agglomération continue à soutenir l'association Entreprendre au Féminin (EAFB)

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

La Direction économie s'est engagée à chercher la parité dans un de ses événements majeurs en direction des entreprises. En 2024, lors de la Rentrée des entreprises cependant cet engagement n'a pu être atteint, puisqu'aucune femme n'a pu être mise en avant au cours de cet événement.

La Direction économie a cependant engagé toute une série d'actions à partir de 2025 pour travailler sur l'égalité.

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

Mesurer pour donner à voir

Sur la petite enfance :

6 maisons d'assistant·es maternel·les (MAM) sont en fonctionnement sur le territoire (à Plouézec, Saint-Agathon (3), Paimpol et Pédervec) et accueillent 72 enfants. 4 MAM sont en projet.

L'Agglomération gère 3 multi accueils sur 4 sites :

- Guingamp et Ploumagoar, Bégard et Paimpol
- 117 places pour 219 enfants accueillis en 2024 dont 45% de filles. Le pourcentage de filles varie en fonction des années (elles étaient ainsi majoritaires en 2021)
- 63 professionnel·les ont exercé dans les trois sites au cours de l'année (ce nombre ne

correspond pas au nombre de postes) dont 5 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 2024, les 4 ALSH de Guingamp-Paimpol Agglomération ont accueilli 1081 enfants, 589 garçons

et 493 filles, soit 96 garçons de plus que de filles. La fréquentation des ALSH s'est stabilisée en 2024 après deux années de forte augmentation.

On assiste à une féminisation des effectifs, portée par les centres de Louargat et de Pontrieux

| | Louargat | Bourbriac | Callac | Pontrieux | Total |
|-------|----------|-----------|----------|-----------|-------------|
| | % filles | % filles | % filles | % filles | % filles |
| 2024 | 46% | 41% | 44% | 49% | 46% |
| Total | 338 | 229 | 189 | 325 | 1081 |
| 2023 | 44% | 45% | 42% | 48% | 45% |
| 2022 | 42% | 45% | 42% | 46% | 44% |
| 2021 | 42% | 46% | 44% | 40% | 43% |
| 2020 | 38% | 45% | 39% | 42% | 41% |

En 2024, en revanche la participation des filles aux séjours est globalement plus élevée, mais plus contrastée en fonction des centres (plus faible à

Callac, importante) puisque plus de 80% du personnels ALSH est aujourd'hui féminin..
filles sont moins nombreuses à l'ALSH.

Les enfants participants aux séjours

| | Louargat | Bourbriac | Callac | Pontrieux | Total |
|---------------------|----------|-----------|--------|-----------|------------|
| % de filles en 2024 | 51% | 58% | 38% | 49% | 49% |
| Total d'enfants | 89 | 33 | 42 | 80 | 244 |
| % 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 elles continuent à se féminiser

puisque plus de 80% du personnels ALSH est aujourd'hui féminin..

La composition des équipes des ALSH

| 2024 | ALSH de Louargat | ALSH de Bourbriac | ALSH de Callac | ALSH de Pontrieux | Total |
|------------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------|
| Femmes | 29 | 24 | 12 | 29 | 94 |
| Hommes | 6 | 4 | 5 | 7 | 22 |
| Total | 35 | 28 | 17 | 36 | 116 |
| % femmes en 2024 | 83% | 86% | 71% | 81% | 81% |
| % 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 se stabilise en 2024 après deux années de très forte augmentation.

Globalement la mixité des effectifs accueillis est presque atteinte ; cependant on continue à noter des écarts 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 | 64 | 111 | 175 | 38% |
| Service jeunesse Guingamp | 162 | 163 | 325 | 50% |
| Service jeunesse Bourbriac | 46 | 79 | 125 | 43% |
| Service jeunesse Callac | 51 | 57 | 108 | 38% |
| Service jeunesse Pontrieux | 40 | 38 | 78 | 42% |
| TOTAL 2024 | 363 | 448 | 811 | 45% |
| 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 autant les jeunes filles que les jeunes

garçons. Cette tendance majoritaire est portée d'abord par les effectifs du centre de Guingamp,

A noter cependant les taux de féminisation de Bourbriac et de Callac, qui peinent à accueillir le public

féminin sur les AL (effectifs).

| séjours jeunesse 2024 | Belle Isle | Guingamp | Bourbriac | Callac | Pontrieux | TOTAL |
|-----------------------|------------|----------|-----------|--------|-----------|------------|
| Femmes | 6 | 59 | 21 | 6 | 6 | 98 |
| Hommes | 11 | 58 | 9 | 6 | 10 | 94 |
| Total | 17 | 117 | 30 | 12 | 16 | 192 |
| % femmes en 2024 | 35% | 50% | 70% | 50% | 38% | 51% |
| % 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'opération mission argent de poche, et du programme de réussite éducative en 2024. Mais la différence ne semble pas significative.

Les ateliers d'activités sportives apparaissent très genrés, en lien avec le type d'activités proposées.

| 2024 | Femmes | Hommes | Total | % de femmes | % de femmes 2023 |
|------------------------------------|--------|--------|-------|-------------|------------------|
| Accompagnements individuels SIJ | 34 | 33 | 67 | 51% | 51% |
| Dispositif Mission Argent de poche | 48 | 33 | 81 | 59% | 51% |
| Aide au projet jeunes | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% |
| Programme de Réussite éducative | 22 | 18 | 40 | 55% | 56% |
| Atelier sport co | 13 | 43 | 56 | 23% | 21% |
| Atelier danse citoyenneté | 41 | 2 | 43 | 95% | 95% |
| Melting Sport | 16 | 9 | 25 | 64% | 62% |

On note en 2024 une mixité des titulaires du service jeunesse avec 6 hommes et 5 femmes.

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

Enfance

Tous les animateurs des accueils de loisir sans hébergement (ALSH) ont poursuivi leur formation sur l'égalité Filles/garçons en ALSH : Où en sommes-

nous ? Pourquoi et comment agir ? . une dernière journée de retour d'expériences a été animée par la Ligue de l'Enseignement, suite aux deux premières journées organisées fin 2023.

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

Jeunesse

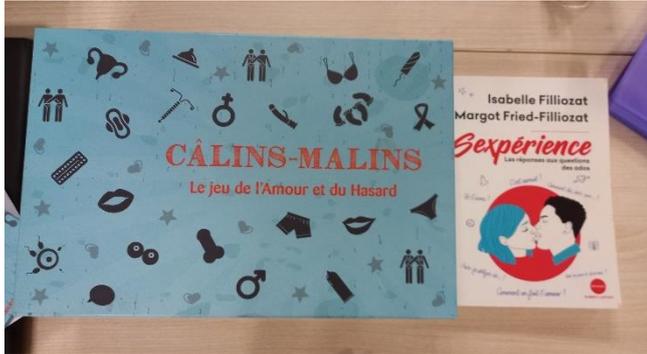
Le service jeunesse intervient dans les collèges et les lycées du territoire sur des thématiques variées : la citoyenneté, le cyberharcèlement, la vie sexuelle et

affective... Ainsi le service infos jeunesse a recensé 77 animations collectives en 2024 qui ont touché 2359 jeunes. Sont recensées ci-dessous quelques animations spécifiques sur l'égalité femmes-hommes.

Auprès de collégiens :

Le 12 mars 2024, les élèves du collège de Pontrioux ont participé à un atelier sur l'égalité fille-garçon et 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 32 élèves

Auprès de lycéens :

Le 22 mai, les élèves du lycée Kerraoul à Paimpol et les 15 novembre, ceux du lycée Restmeur à Pabu 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'agglo sur le respect hommes / femmes dès le collège et le lycée. 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.

L'action a permis (respectée).

Auprès du public jeunes :

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 2024. 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.

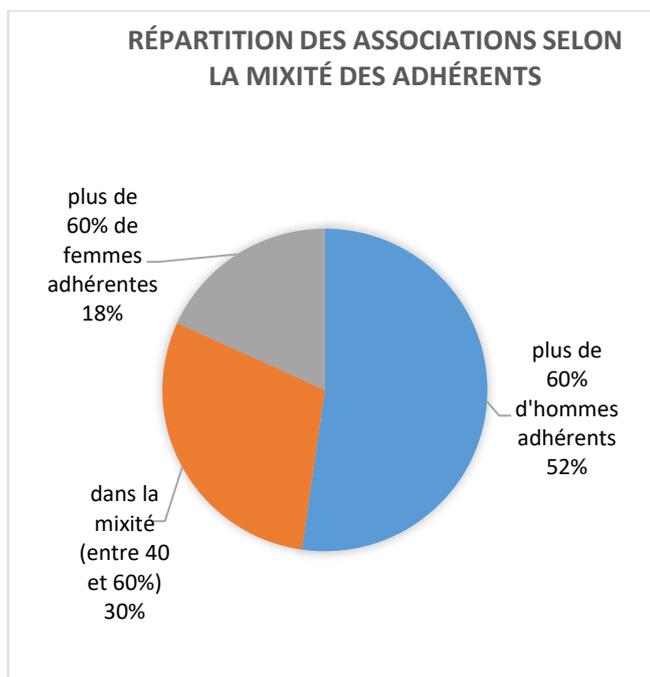
4.4 Dans le domaine de la vie associative

Mesurer pour donner à voir

En 2023, le règlement d'attribution des subventions en faveur des associations a intégré une demande de transmission de données sexuées sur les bénéficiaires, les adhérents, la gouvernance et l'éventuelle mise en place d'actions en faveur de l'égalité Femme-Homme par les associations. Il s'agit donc en 2024 de la première année d'analyse des données.

Les données de 77 associations soutenues par l'agglomération ont été analysées. 32% d'entre elles ont fourni des données chiffrées sur les bénéficiaires de leurs actions. Parmi celles qui regardent effectivement cette donnée, elles sont moins d'un tiers à se situer dans le champ de la mixité (entre 40 et 60% de femmes, ou d'hommes, parmi leurs bénéficiaires). 32% comptent moins 40% de femmes bénéficiaires, 40% comptent plus de 60% de femmes bénéficiaires. Plusieurs associations ont fourni une estimation de la répartition hommes/femmes de leurs bénéficiaires, se situant alors toujours dans le champ de la mixité : quand on ne collecte pas les données, on suppose toujours atteindre la parité souhaitée, mais la réalité peut s'avérer différente.

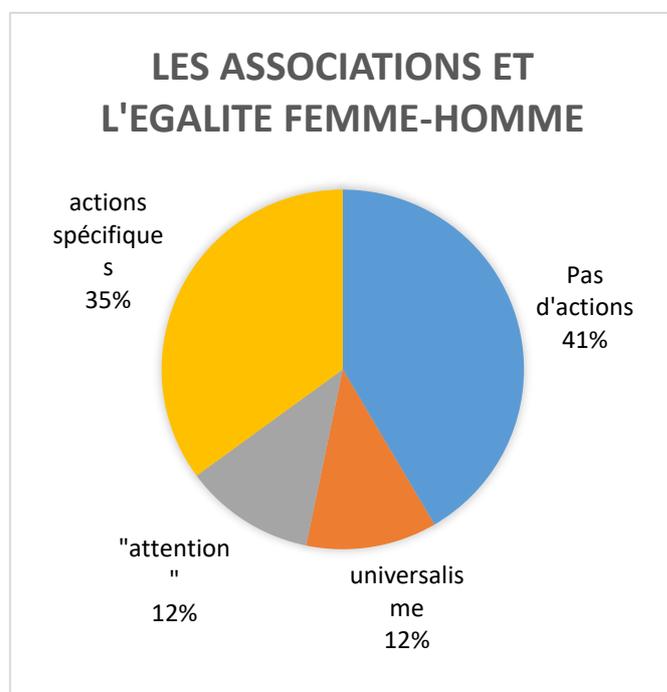
56% des associations ont fourni des données sexuées sur leurs adhérents. Seules 18% d'entre elles se situent dans le champ de la mixité, et plus de la moitié ont une majorité d'hommes adhérents.



35% des associations soutenues (on parle là des 77 associations analysées) sont conduites par des femmes (dans un quart des situations il s'agit de coprésidences). La subvention moyenne par association est de 19.743 euros pour les associations qui ont un président, et de 8.139 euros pour les femmes qui ont une présidente. 2 associations sur les 10 plus aidées par l'agglomération sont conduites par des femmes.

Les actions des associations en faveur de l'égalité femmes-hommes

59% des associations indiquent mener des actions en faveur de la promotion de l'égalité Femmes/Hommes.



Parmi elles, près d'un tiers se réclament d'un universalisme des actions qui doit garantir à lui seul cette approche égalitaire et tient lieu de promotion de l'égalité :

« En effet, dans notre structure, l'égalité est au cœur des priorités, mais ne se voit pas arbitrée par des actions ou des mises en place de protocole », « Toutes nos actions sont adressées à tous et toutes, toutes nos actions sont réalisées par tous partenaires masculins ou féminins », « Egal accès à la musique... »

La même proportion montre une « attention » à la parité, ou constatent une mixité réussie sans actions spécifiques : « recherche de la parité au niveau du bureau- au niveau du bénévolat - du

plateau artistique », « *Présence féminine importante sur les scènes du festival* »

Enfin 35% du total des associations décrivent de fait des actions spécifiques mises en place sur l'égalité : pour 1/3 d'entre elles, cela concerne l'égalité professionnelle au sein de l'association.

L'association « Bal & Art » travaille elle également sur sa gouvernance pour intégrer la parité, en « *expérimentant de nouvelles façons d'exercer les responsabilités et de prendre des décisions en se fondant davantage sur les logiques de coopération et de partage des responsabilités (codirection, coprésidence tournante femme/homme), en limitant le cumul des mandats, en innovant en matière de gestion du temps et d'organisation interne au sein de l'association* ».

Un quart des associations ont des actions spécifiques en direction de leurs bénéficiaires pour favoriser ou promouvoir l'égalité. Quelques exemples, non exhaustifs : l'échiquier guingampais, qui peine à recruter des femmes, mène chaque année une action "la semaine au Féminin" avec initiation et licence

gratuite pour les femmes, afin de sensibiliser et pour mobiliser plus de femmes sur ses chantiers d'insertion : diversification des supports d'activité, fourniture d'équipements moins puissants, photos féminines dans ses rapports d'activité, ateliers sur la thématique de l'égalité. Le Kreiz Breizh Elites organise des courses cyclistes masculine, féminine et handisport. L'Adie s'appuyant sur les recommandations d'une étude destinée à mieux comprendre les freins rencontrés par les femmes entrepreneures, adapte ses pratiques d'accompagnement, forme ses équipes et favorise la culture de l'égalité.

Deux associations ont spécifiquement pour objet la promotion des femmes : Entreprendre au Féminin (toute l'action de l'association vise à favoriser l'égalité femmes-hommes dans l'entrepreneuriat) et Bobine de Femmes, qui propose depuis deux années à Lanloup un festival de cinéma qui met à l'honneur des réalisatrices et leurs films.

4.5 Dans le domaine de la culture

Mesurer pour donner à voir

Au niveau national, le rapport 2024 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.* »

Quant à la présence des femmes dans les programmations artistiques et dans les médias : les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes.

Au niveau de l'agglomération, les données de la salle de spectacle la Sirène n'ont pu être disponibles au bouclage du présent rapport.

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 légèrement majoritaires. Les pratiques collectives tendent également à s'équilibrer avec une progression des garçons dans les effectifs des moins de 18 ans. Cependant quand on s'intéresse à la répartition des effectifs dans les ateliers proposés, on note que 4 ateliers sur les 21 proposés à Guingamp et Paimpol peuvent être considérés comme mixtes (le genre minoritaire est représenté au moins à 40% des effectifs), même si les ateliers pour les moins de 18 ans sont légèrement plus mixtes (5 sur 18 sont mixtes)

| | 2022/2023 | 2023/2024 | 2024/2025 | | |
|----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|
| | | total | total | +18 ans | <18 ans |
| femmes | 191 | 130 | 179 | 86 | 93 |
| hommes | 165 | 107 | 161 | 32 | 129 |
| Total | 356 | 237 | 340 | 118 | 222 |
| % femmes | 54% | 55% | 53% | 73% | 45% |

Cette faible mixité dans les pratiques se retrouve dans l'apprentissage des instruments. Les femmes sont majoritaires sur la pratiques instrumentales (57/43) et ces pratiques restent très genrées. Sur les six instruments sur les 13 enseignés qui concentrent 92% 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 ne note pas de changement par rapport aux années précédentes.

| | 2021-2022 | | 2022-2023 | | 2023-2024 | | 2024-2025 | | | |
|----------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|---------|-------|------------|
| | Total | %F | Total | %F | Total | %F | Filles | Garçons | Total | %F |
| Piano | 99 | 81% | 98 | 79% | 117 | 76% | 85 | 29 | 114 | 75% |
| Guitare | 96 | 37% | 96 | 38% | 100 | 39% | 36 | 58 | 94 | 38% |
| Accordéon diatonique | 44 | 72% | 44 | 66% | 44 | 59% | 29 | 15 | 44 | 66% |
| Batterie | 34 | 13% | 35 | 17% | 34 | 12% | 4 | 29 | 33 | 12% |
| Violon | 30 | 73% | 26 | 81% | 30 | 77% | 24 | 5 | 29 | 83% |
| Flûte traversière | 20 | 85% | 23 | 83% | 21 | 81% | 11 | 3 | 14 | 79% |

53% du public de Milmarin, centre de découverte maritime situé à Ploubazlanec, est féminin.

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 et à les mettre en avant dans la boutique.

De plus, l'équipe de Milmarin cherche aussi à donner de la visibilité aux femmes dans le milieu maritime (dans un secteur où 97% des marins sont des hommes). Ainsi elle a été attentive à recueillir des témoignages de femmes dans sa nouvelle exposition

« Rivages partagés », des témoignages qu'il a fallu aller chercher tant les femmes tendent à minimiser leur participation à ce monde masculin.

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.

4.6 Dans le domaine de la santé

Mesurer pour donner à voir

Aujourd'hui peu de données sexuées sur la santé à l'échelle des territoires

Cependant ces données sont importantes. A titre d'illustration, à l'échelle nationale, 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.

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

Un atelier a été organisé sur l'agglomération sur la thématique « réduire la charge mentale des femmes » : 12 femmes ont participé aux trois soirées proposées par la Mutualité Française dans le cadre du Contrat Local de Santé

Dans le cadre du mois sans tabac, des dispositifs spécifiques pour accompagner les femmes enceintes dans l'arrêt du tabac ont été proposés.

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

Guingamp-Paimpol Agglomération suit les travaux du 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'inter-connaissance 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 le lancement d'un cycle d'évènements pour « chausser les lunettes du genre » qui va se dérouler sur 2025 – 2026.

Capital Fille



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 2024-2025, ce sont 13 collaboratrices de Guingamp-Agglomération Agglomération qui se sont portées volontaires dans le cadre de ce partenariat.

Les agentes de l'agglomération peuvent intervenir sur leur temps de travail dans des ateliers de sensibilisation ou 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 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 interviennent surtout tout au long de l'année scolaire en appui auprès de leur(s) filleule(s) de terminale dans le cadre du mentorat individuel.

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

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

