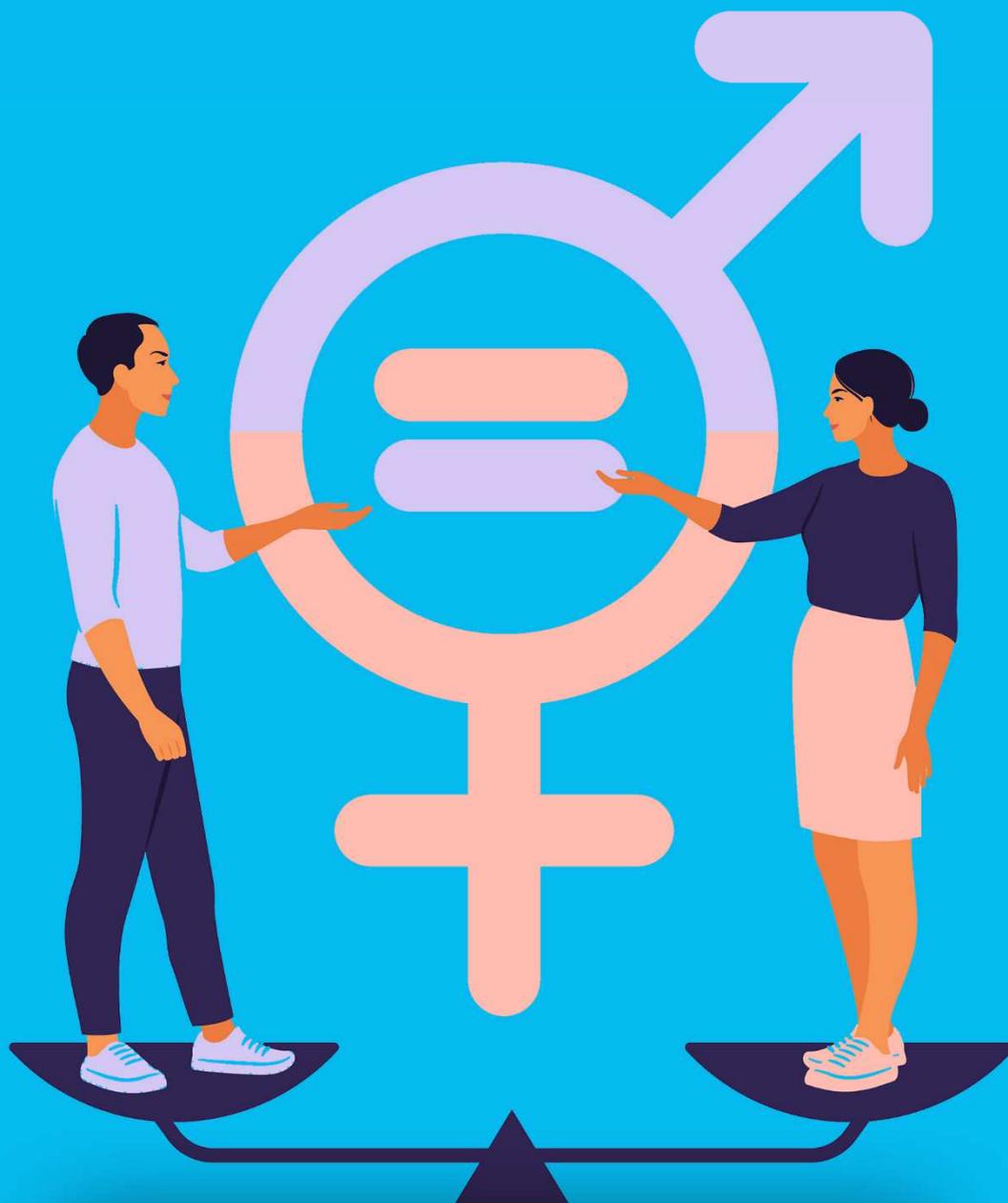


RAPPORT

EGALITÉ HOMME-FEMME

2022



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

Edito

Depuis le 1er janvier 2016, les EPCI de plus de 20.000 habitants répondent à la volonté du législateur de présenter à l'assemblée un rapport sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les Conseils d'agglomération connaissent aujourd'hui des assemblées plus paritaires mais ils dépendent toujours de la volonté des communes de moins de 1000 habitants à se faire représenter par un-e élu-e.

De cette représentativité, découle malheureusement pour notre Agglomération des instances non paritaires. Par exemple, le bureau communautaire se féminise mais lentement. En 2022, deux femmes ont fait leur entrée dans cette instance. Même si nous savons que la qualité d'une personne ne dépend pas de son genre ni de sa compétence, tendre vers la parité est une ambition sociale de meilleure représentation de nos concitoyen.ne.s.

Notre service public communautaire montre plus l'exemple que nos instances politiques : ce sont 55% de femmes et 45% d'hommes qui font vivre l'agglomération au quotidien. Soyons néanmoins conscients d'une différence notable d'autant plus marquée selon la filière administrative social, culturelle, sportive... ou technique. Certains métiers sont très, voire trop genrés. Nous conduisons une politique des ressources humaines très vigilante à cet égard. De plus, notre attention est portée sur la prise en compte des temps de vie. La situation la plus connue, c'est de ne pas impacter la vie des femmes par un temps partiel imposé. Nous souhaitons qu'il soit choisi, pour les hommes aussi !

L'élaboration du plan d'égalité professionnelle femmes / hommes en 2023, mettra en lumière les actions pour traiter notamment des inégalités salariales, et l'égalité d'accès aux emplois des femmes et des hommes dans notre collectivité.

Notre ambition est d'être exemplaire.

Bonne lecture,

Vincent Le Meaux

Président de Guingamp-Paimpol Agglomération

Guingamp-Paimpol Agglomération

11 rue de la Trinité

22200 Guingamp

Directeur de publication

Vincent Le Meaux,

Président de l'Agglomération

Responsable de la publication

Romain Rollant,

Directeur général des services

Rédactrice en chef

Coralie Belliard,

Directrice de la communication,

de la relation aux usagers

et de la promotion du territoire

Rédaction

Service Communication,

les équipes de l'Agglomération

Création, conception

Service Communication

de l'Agglomération

Présenté au Conseil d'agglomération le

24/01/2023 et disponible sur le site

internet de l'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 5
 4. Les politiques d'égalité Femmes - Hommes menées sur le territoire
 - 4.1 Des actions menées dans le cadre du Contrat Intercommunal de Sécurité et de prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CISPDR) page 15
 - 4.2 Une adhésion de l'Agglomération à Capital Filles page 17
 - 4.3 Un travail d'élaboration d'un plan d'action égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération page 18
- L'économie et l'emploi page 19
- La petite-enfance, enfance et jeunesse..... page 24
- La culture page 27
- La santé page 30
- La vie associative page 32
- Une communication sans stéréotype de genre et qui donne à voir la mixité page 33

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'action 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 élus, des agents, et plus largement de la population.**

2. La représentation Femmes - Hommes dans les assemblées délibérantes

2.1. Conseil d'agglomération et Bureau

En préambule, il est intéressant de noter la représentation Femmes-Hommes au sein de l'assemblée délibérante de Guingamp-Paimpol Agglomération au 31.12.2022.

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	Dont 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 (39% de femmes), avec cependant une répartition par thématique qui reste globalement genrée.

Thème de la commission	Hommes	Femmes	total	%
Aménagement et revitalisation des territoires	33	13	46	28%
Développement humain et social	12	29	41	71%
Eau et assainissement	27	1	28	4%
Economie, ouverture et grands projets	20	9	29	31%
Finances et évaluation	18	8	26	31%
Nouvelles dynamiques territoriales	15	40	55	73%
Service public communautaire	10	7	17	41%
Stratégies pour la biodiversité	26	10	36	28%
Traitement des déchets et voirie	35	8	43	19%
RH et dialogue social	7	7	14	50%
TOTAL	203	132	335	39%

En septembre 2021, le **Conseil d'agglomération a souhaité faciliter l'exercice** d'agglomération 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'élus 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 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 élus 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 citoyens 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 citoyens
- Collège des acteurs locaux
- Collège des ambassadeurs et ambassadrices locaux/anciens élus

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.

A ce jour, le conseil citoyen de l'Agglomération est composé de la manière suivante :

Collège des citoyens : 55 membres dont 54 % de femmes, 34 % de - de 45 ans.

Collège des acteurs locaux : 30 membres dont 26 % de femmes, 29 % de - de 45 ans.

Collège des ambassadeurs et ambassadrices locaux/anciens élus : 21 membres dont 23 % de femmes, 29 % de - de 45 ans.

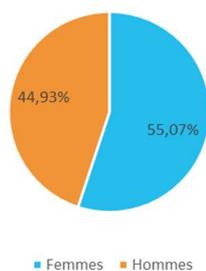
3. La politique Ressources Humaines de Guingamp-Paimpol Agglomération

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 2022 à savoir les agents titulaires et contractuels permanents (sur poste vacants, chargés de mission, CDI) et non permanents (accroissements temporaires d'activité, les remplacements de titulaires indisponibles et les saisonniers) soit **un total de 523 agents sur décembre 2022 représentant 446,71 Equivalent Temps Plein (ETP)**. Nous pouvons ainsi relever une

augmentation des effectifs à cette même période en comparaison à 2021 (481 agents sur décembre) et 2020 (478 agents sur novembre).

Au 31 décembre 2022, si l'Agglomération compte davantage d'agents qu'en 2020 et 2021, la répartition Femmes-Hommes en revanche ne bouge pas à savoir **55 % de femmes et 45 % d'hommes**.

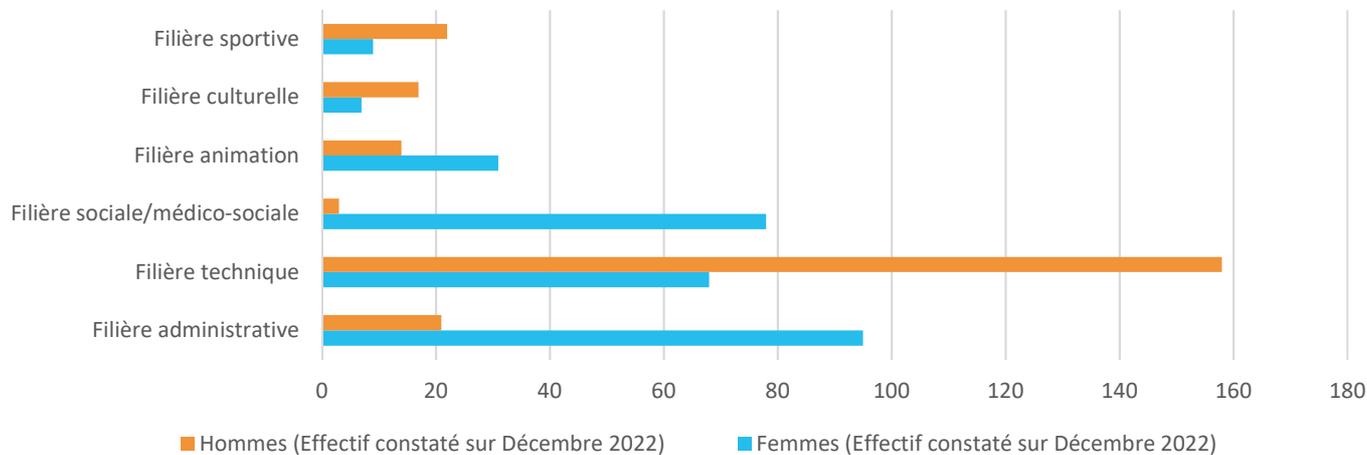
Part Femmes et Hommes constatée sur l'effectif au 31 Décembre 2022



3.1 La part des femmes et des hommes par filières

Répartition par filières	Femmes (Effectif constaté sur Décembre 2022)	Femmes (Effectif constaté sur Décembre 2021)	Femmes (Effectif constaté sur Novembre 2020)	Hommes (Effectif constaté sur Décembre 2022)	Hommes (Effectif constaté sur Décembre 2021)	Hommes (Effectif constaté sur Novembre 2020)
Filière administrative	95	89	84	21	19	17
Filière technique	68	63	65	158	154	136
Filière sociale/médico-sociale	78	63	68	3	2	1
Filière animation	31	25	29	14	13	21
Filière culturelle	7	8	9	17	19	17
Filière sportive	9	10	9	22	16	20
Filière police	0	0	0	0	0	1
Hors filière	0	0	1	0	0	0
Total	288	258	265	235	223	213

Répartition Femmes - Hommes par filières



Même si c'est à la marge, il est intéressant de souligner l'augmentation des hommes (+2 par rapport à 2020) dans la filière sociale/médico-sociale dont les métiers sont principalement exercés au sein du service Petite Enfance (Crèche, RPAM...). En l'espèce, il s'agit de 2 apprentis en crèche, la formation post bac aux métiers de la petite enfance attire peut-être désormais aussi les jeunes étudiants.

La part de représentation administrative reste toujours faible. A l'inverse les métiers de la filière technique, sportive et culturelle sont principalement occupés 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.

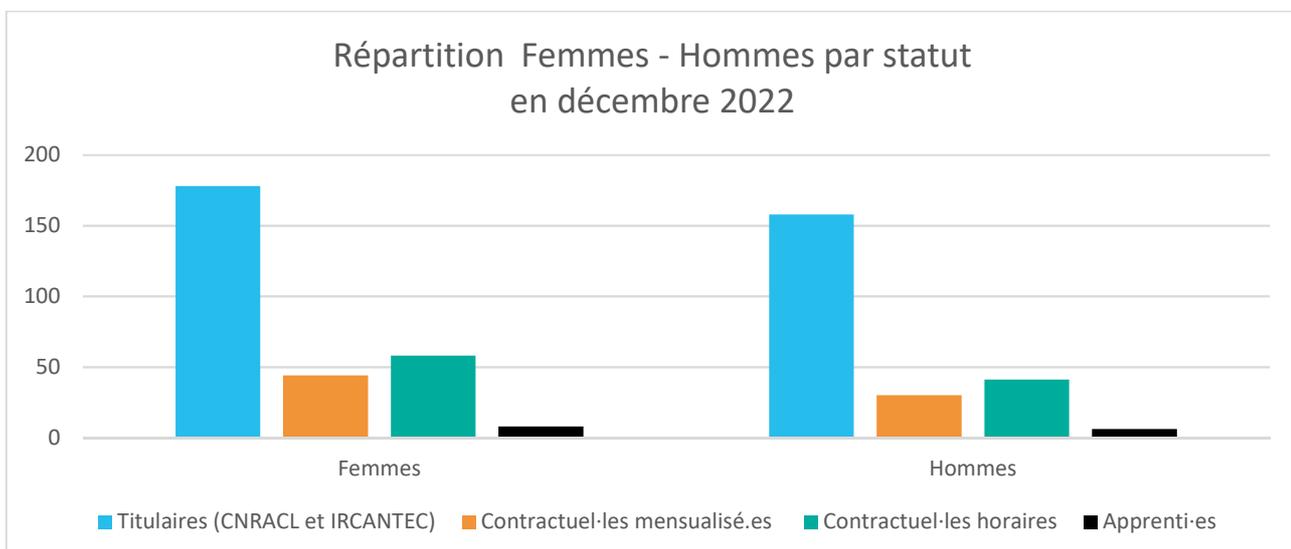
3.2 La part des femmes et des hommes par statut

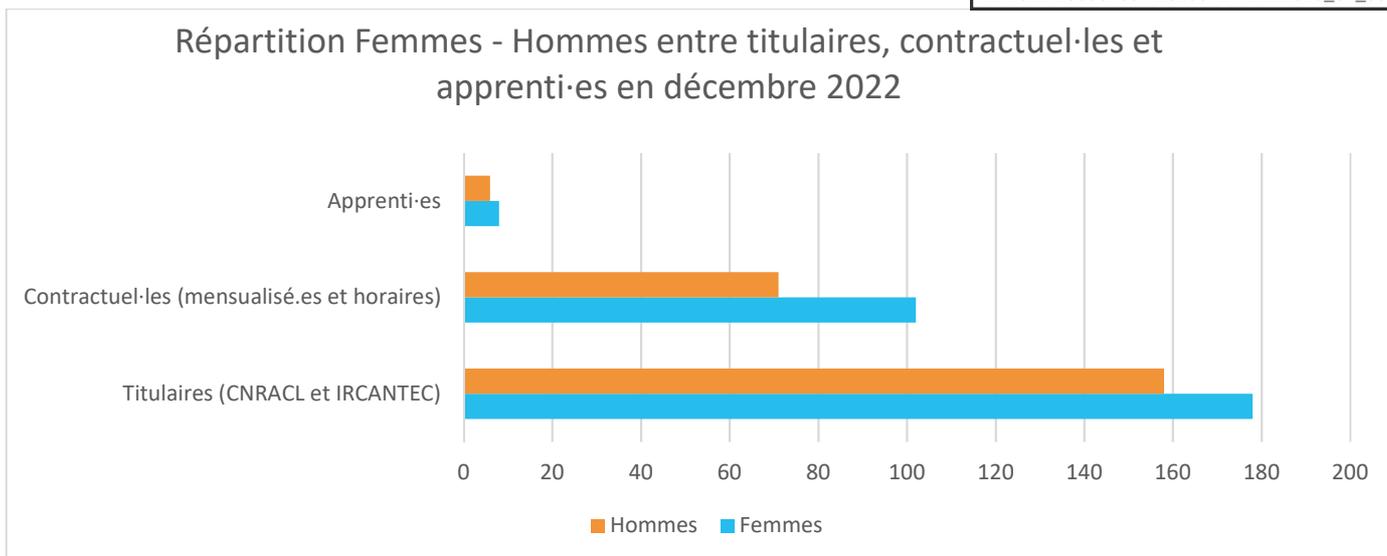
Répartition Femmes et Hommes selon le statut	Femmes au 31 décembre 2022	Femmes au 31 décembre 2021	Femmes au 30 novembre 2020	Hommes au 31 décembre 2022	Hommes au 31 décembre 2021	Hommes au 30 novembre 2020
Titulaires (CNRACL et IRCANTEC)	178	169	164	158	142	139
Contractuel·les mensualisé·es	44	44	48	30	40	41
Contractuel·les horaires	58	39	48	41	38	32
Apprenti·es	8	6	5	6	3	1
Total	288	258	265	235	223	213

- 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 une augmentation des titulaires mais une diminution des contractuel·les mensualisé·es, cela peut se justifier par une pérennisation des contractuel·les sur leur emploi, par une nomination stagiaire suite à réussite à concours ou par une nomination directe en catégorie C.

L'augmentation conséquente des contractuel·les horaires s'explique par une augmentation des arrêts maladie, en particulier COVID mais aussi en raison du virus de la grippe, nécessitant le recours à des emplois temporaires pour assurer la continuité du service public.



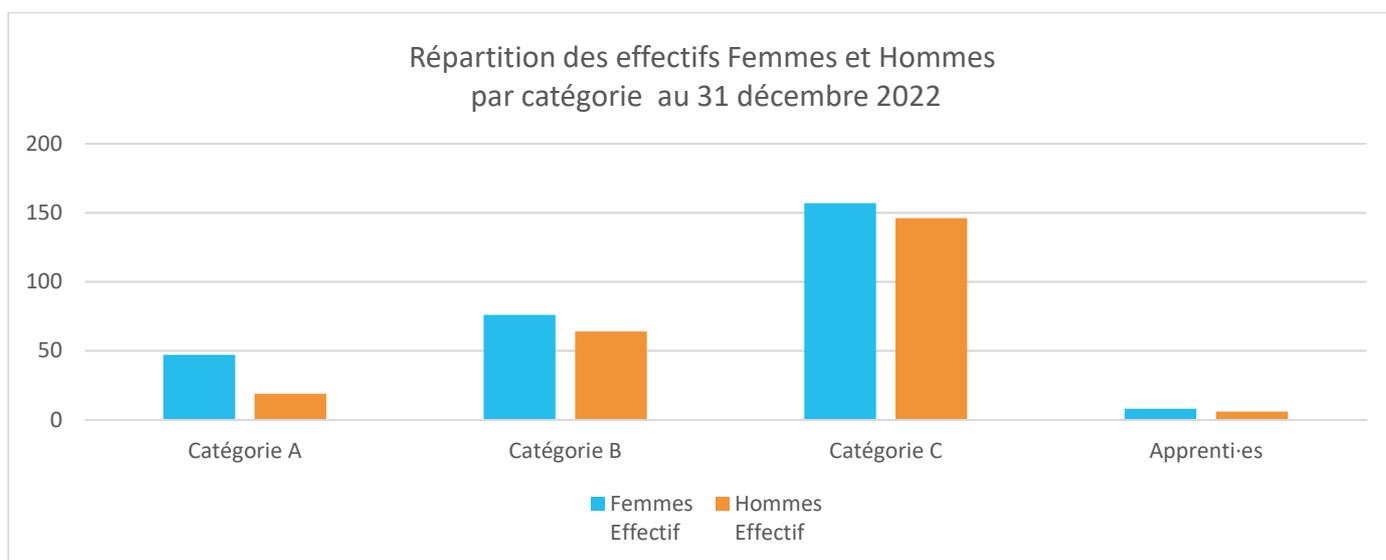


3.3. La part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

Répartition par catégorie hiérarchique	Femmes Effectif au 31 déc. 2022	Femmes Effectif au 31 déc. 2021	Hommes Effectif au 31 déc. 2022	Hommes Effectif au 31 déc. 2021
Catégorie A	47	43	19	16
Catégorie B	76	48	64	60
Catégorie C	157	161	146	144
Apprenti·e	8	6	6	3
Total	288	258	235	223

Nous pouvons relever une nette progression parmi les recrutements d'apprenti·es tant chez les femmes que 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 ,...).



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

La part plus importante de catégorie A chez les femmes s'explique par le reclassement des éducatrice-trices jeunes enfants et assistant-es

territoriaux, ager catégorie A depuis février 2019.

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

Répartition par catégorie hiérarchique en ETP (Au 31 décembre 2022)	Femmes au 31 déc. 2022	Femmes au 31 déc. 2021	Hommes au 31 déc. 2022	Hommes au 31 déc. 2021
Catégorie A	42,36	41,6	18,5	14,92
Catégorie B	66,82	40,22	53,74	50,35
Catégorie C	122,18	133,21	135,87	132,59
Apprenti-e	4,3	3,06	2,94	1,65
Total	235,66	218,09	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
Directeur-ric-e-s	4	5
Chef-fes de service	7	14
Directeur-ric-e des établissements autonomes (CIAS et OIT)	1	1

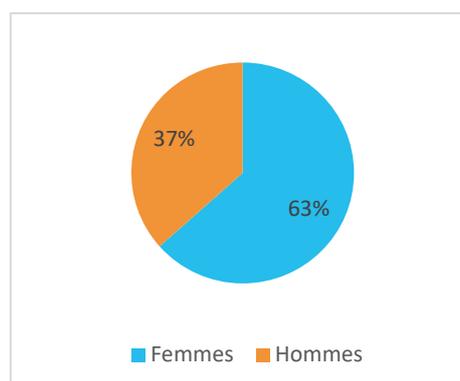
Si l'égalité n'est pas de mise au sein de la Direction générale, le Comité de Direction est quant à lui quasiment paritaire (sur 13 membres, il compte 6

femmes). La représentation des femmes sur les postes de chef-fes de services reste également plus importante en 2022.

3.5 Femmes et Hommes recruté-es en 2022

41 agent-es sur emploi permanent (-2 par rapport à 2021) ont été recruté-es dont 26 femmes et 15 hommes. La mobilité interne, la démission et la création de poste liées à un nouveau besoin sont les principaux motifs de recrutements.

En 2022, la part des femmes dans le nombre d'agent-es recruté-es a progressé de 10 points en comparaison avec l'année 2021.



3.6 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 2022, 21 agent-es ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 26 en 2021) dont 14 femmes et 7 hommes. On peut ainsi relever que les femmes sont 2

fois plus nombreuses que les hommes à avoir bénéficié d'un avancement de grade en comparaison à 2021.

Les avancements de grade en 2022 portent sur les avancements liés à l'ancienneté et aussi suite à la réussite à des examens professionnels.

Grade d'avancement	Femmes au 31 déc. 2022	Femmes au 31 déc. 2021	Hommes au 31 déc. 2022	Hommes au 31 déc. 2021
A	2	3	0	1
B	3	4	1	7
C	9	8	6	3
Total	14	15	7	11

En 2022, la part d'avancement est plus forte en catégorie C tant chez les femmes que chez les hommes. La majorité de ces avancements est liée à l'ancienneté.

Après 2 années d'instruction des dossiers d'avancement de grade au regard des critères internes définis dans les lignes directrices de gestion, des lacunes apparaissent, il conviendra donc de revoir ces critères en Comité Social Territorial.

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

Dans le cadre des lignes directrices de gestion Guingamp-Paimpol Agglomération a 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 au 31 déc. 2022	Femmes au 31 déc. 2021	Hommes au 31 déc. 2022	Hommes au 31 déc. 2021
Demandes des agent-es	12	7	12	6
Dossiers transmis au CDG*	9	5	3	1
Retour favorable du CDG	1	2	2	0

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

En 2022, 24 demandes de promotion interne ont été déposées auprès du service Carrière et paie, soit quasiment le double des demandes en comparaison à 2021.

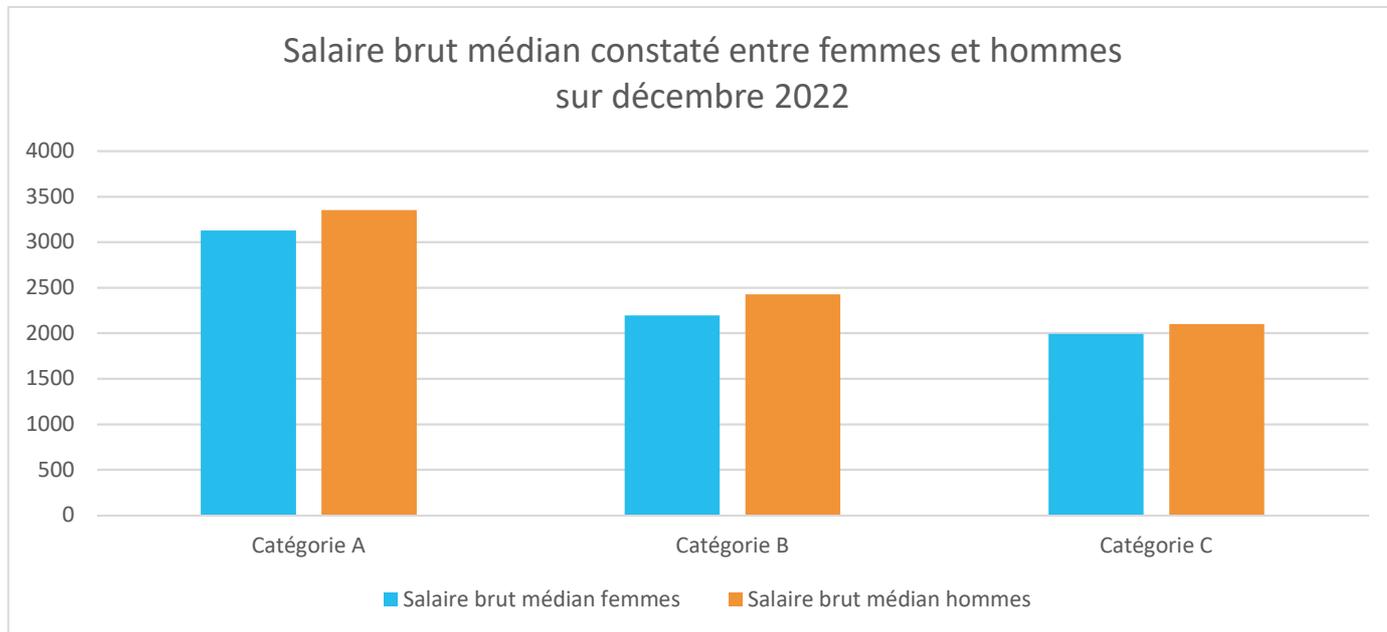
Sur ces 24 demandes (12 dossiers pour les femmes et 12 hommes) remplissaient les conditions d'éligibilité pour être transmises au Centre de Gestion. Seulement 3 dossiers ont eu un retour favorable du Centre de Gestion en raison des quotas départementaux qui limitent fortement le passage de C en B ou de B en A.

3.8 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. De même, la difficulté sur certains recrutements peut justifier des dérogations au RIFSEEP mis en place.

S'agissant du salaire brut médian (traitement et primes) constaté sur décembre 2021, la rémunération brute mensuelle des femmes reste inférieure à celle des hommes toutes catégories hiérarchiques confondues, situation que le recours plus important des femmes au temps partiel ou non complet ne peut à lui seul expliquer.



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.

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

Si le salaire médian reste inférieur chez les femmes au regard de celui des hommes, on peut noter que l'écart s'est considérablement amoindri en catégorie A. En revanche, l'écart se creuse en catégorie B avec même une baisse du salaire médian chez les femmes au regard de 2021.

Cette augmentation sur le salaire brut médian entre 2022 et 2021 s'explique par le GVT (avancement

d'échelons et de grades), par les décisions gouvernementales (augmentation de l'indice minimum de rémunération pour suivre l'augmentation du SMIC, le dégel du point d'indice) et par l'octroi en décembre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour les agent-es éligibles, notamment chez les personnes en CDI de droit public fortement représentées dans les crèches.

3.9 La pyramide des âges

Sur la période de décembre 2022, mois pris en compte pour les effectifs, la moyenne d'âge est moins élevée chez les femmes (42 ans) que chez les hommes (43

ans) soit une inversion par rapport à décembre 2021 puisque la moyenne d'âge était seulement de 40 ans chez les hommes contre 42 ans chez les femmes.

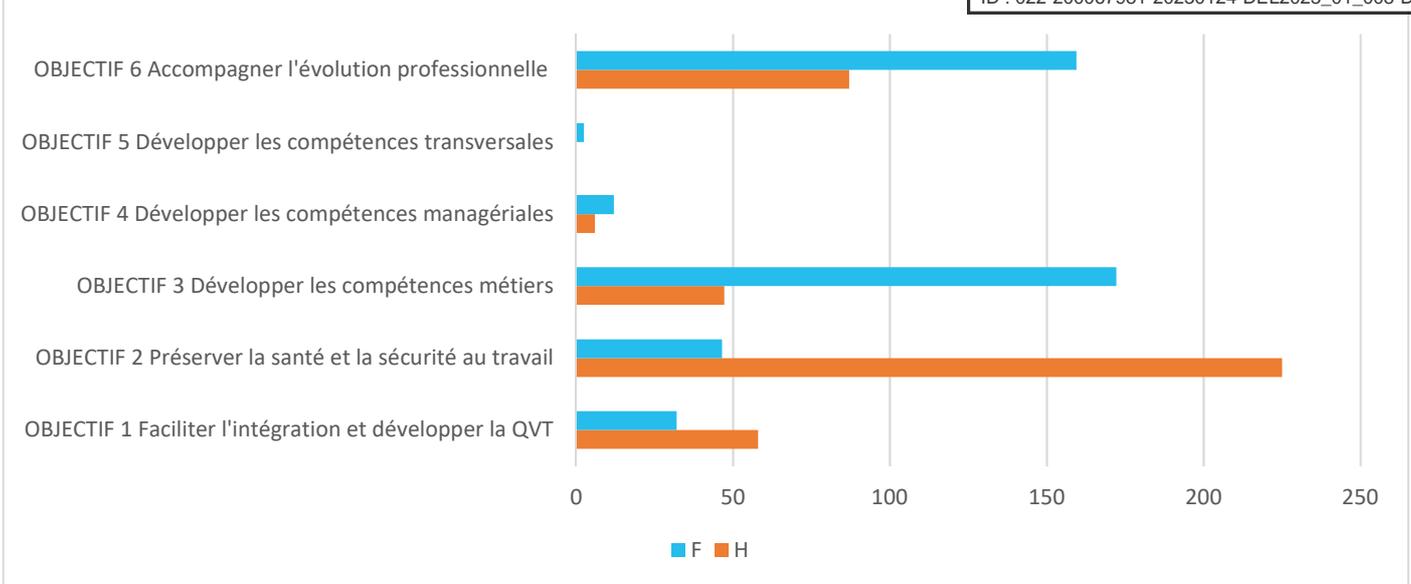
3.10 La formation (données 2021)

Le nombre total de jours de formation suivi en 2021 (848 jours) a retrouvé le niveau de 2019 (855 jours) après une année 2020 marquée par des annulations de session (453 jours).

En 2021 les femmes et les hommes ont suivi un nombre de jours de formation équivalent, respectivement 424,75 jours et 423,25 jours.

Objectif du plan de formation	Nombre de jours de formation suivi en 2021	
	Femmes	Hommes
OBJECTIF 1 Faciliter l'intégration et développer la QVT	32	58
OBJECTIF 2 Préserver la santé et la sécurité au travail	46,	225
OBJECTIF 3 Développer les compétences métiers	172,25	47,25
OBJECTIF 4 Développer les compétences managériales	12	6
OBJECTIF 5 Développer les compétences transversales	2,5	0
OBJECTIF 6 Accompagner l'évolution professionnelle	159,5	87
Total	424,75	423,25

Nombre de jours de formation suivis par objectif en 2021

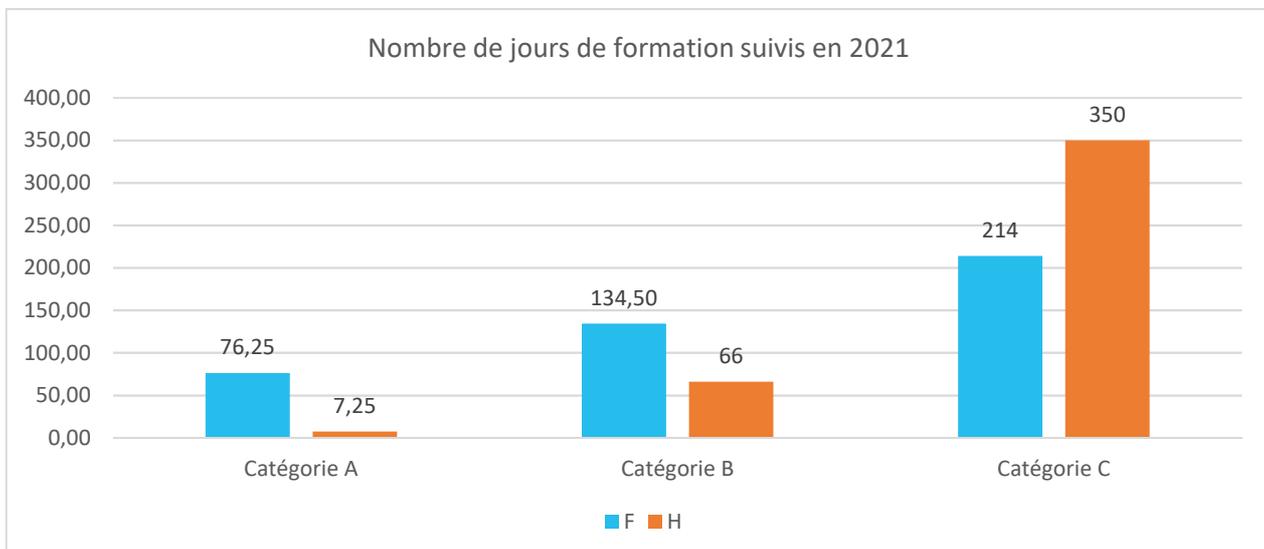


En 2021, les formations liées à la santé et la sécurité au travail représentent plus de la moitié des formations suivies par les hommes. On y retrouve essentiellement les formations réglementaires nécessaires à l'exercice de certaines fonctions (CACES, habilitations électriques, formation continue obligatoire des chauffeur-ses-ripeur-ses, travaux en hauteur/échafaudage, permis poids lourd) mais aussi

la formation des sauveteur-ses secouristes du travail et des assistant-es de prévention.

Les formations suivies par les femmes se concentrent sur les compétences métiers et l'évolution professionnelle (préparations aux concours et examens professionnels exclusivement). S'agissant des formations métiers, 37 % d'entre elles concernent le personnel des crèches.

Catégorie	Nombre de jours de formation suivi en 2021	
	Femmes	Hommes
Catégorie A	76,25	7,25
Catégorie B	134,50	66
Catégorie C	214	350
Total	424,75	423,25



Les agent-es de catégorie C représentent 63 % de l'effectif total en 2021 et le nombre de jours de formation suivi par cette catégorie représente 66 % du total.

Les formations suivies par le personnel de catégorie C concernent principalement les formations santé et sécurité (245 jours) et les préparations concours (143 jours).

Bien que les femmes de catégorie C soient un peu plus nombreuses que les hommes en 2021, les formations obligatoires des agent-es des services voirie, déchets et patrimoine expliquent la différence du nombre de jours suivi entre les hommes et les femmes.

En 2021, les hommes ont suivi plus de formations que les femmes, néanmoins ces dernières ont suivi 2 fois plus de formations (dont la moitié en lien avec les compétences métiers).

Les femmes de catégorie A suivent des formations relatives aux compétences métier (33 jours) et des préparations concours (34 jours). S'ils sont moins nombreux que les hommes, les hommes de catégorie A suivent très peu de formations en proportion de leur effectif.

3.11 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.

Pour aboutir à l'élaboration de ce plan en 2023, la méthodologie qui sera mise en œuvre est la suivante :

- **Elaboration d'un diagnostic** (en s'appuyant sur le Rapport Social Unique et le rapport égalité Femmes Hommes) et identification de ce qui existe dans l'agglomération ⇒ ce diagnostic sera complété avec le groupe de travail
- **Identification des acteurs-trices :**
 - Mise en place d'un groupe de travail composé paritairement de femmes et d'hommes :
 - **Appel au volontariat**
 - **Avec une représentation de l'ensemble des pôles**
 - **Une diversité des filières et catégories (A, B et C)**
 - Proposition d'ouvrir ce groupe de travail aux représentant-es du personnel
 - Mise en place également d'un COPIL avec des élu-es pour validation des décisions proposées par le groupe de travail
- **Calendrier prévisionnel :**
 - Démarrage en janvier avec les nouveaux représentant-es du personnel
 - Formation/sensibilisation sur le sujet pour lancer les travaux avec le groupe de travail en janvier/février 2023
 - Présentation pour avis au CST en juin 2023
 - Délibération en Conseil en septembre 2023.

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

4.1 Des 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.

Cette année 2022 le programme d'actions a été particulièrement riche, avec deux temps forts :

- la semaine du droit des femmes, autour du 8 mars.

[7 mars - 13 mars]

SEMAINE SUR LES DROITS DES FEMMES



LUNDI 7 MARS

Pourquoi cette semaine et pas une autre ?

Le 8 mars est la journée internationale des droits des femmes

... CINÉ-DÉBAT

Le CIAS a organisé, en partenariat avec le cinéma Les Korrigans de Guingamp, un ciné-débat ouvert à tous le lundi 7 mars à 20H



Le reportage diffusé est le premier film de Daphné Leblond et Lisa Billuart Monet, intitulé "Mon nom est clitoris". Ce film militant par son contenu est audacieux et fait valoir le droit des femmes à une éducation sexuelle informée, délivrée des contraintes et tabous.

Cette projection a été suivie d'une rencontre avec Marion Millo, coordinatrice du planning familial de Saint-Brieuc, afin d'échanger librement d'éducation à la sexualité, d'égalité des droits entre les femmes et les hommes ainsi que toutes formes de violences et de discriminations.

CINÉ-DÉBAT - INTERVENTIONS - SPECTACLE

DES OUTILS DE PRÉVENTION À DISPOSITION GRATUITEMENT

POUR EN PROFITER CONTACTEZ LE CIAS

MARDI 8 ET JEUDI 10 MARS

... INTERVENTION

Interventions sur le respect homme/femme

Sandra Gandelin, assistante sociale au Service Avec Elles de la Maison de l'Argoat, et Edith Guillerm, animatrice au Service Info Jeunes de Guingamp-Paimpol Agglomération sont intervenues en binôme auprès des :
- élèves de 3^{ème} du collège Charles Brochen à Pontrioux le 8/03,
- internes du lycée Auguste Pavie de Guingamp le 10/03.

À l'aide d'outils pédagogiques, elles ont abordé différents sujets tels que le respect homme/femme, l'égalité, les stéréotypes, la sexualité, etc.

... SPECTACLE

Spectacle "Pas Seul" de la Compagnie Comme Quoi

Le mardi 8 mars, de 14H à 16H, le CIAS a souhaité faire intervenir la Compagnie Comme Quoi à l'école de Plouézec, auprès des élèves de CM1-CM2, afin de présenter son spectacle de marionnettes intitulé "Pas seul".



Ce spectacle permet de sensibiliser les enfants aux violences intrafamiliales. L'univers des marionnettes est utilisé afin de traiter un sujet difficile de façon accessible et attractive.

À l'issue du spectacle, des ateliers de prévention sont organisés afin de permettre aux enfants d'échanger sur les sujets ayant été abordés et les informer des ressources et solutions existantes pouvant être mobilisées. Ces ateliers sont encadrés par des professionnels formés sur ce sujet.

- En novembre tout au long de la semaine du 18 au 23 novembre, sur les violences intrafamiliales

Toute cette semaine de novembre, les boulangeries des communes rurales ont distribué des sacs de pain personnalisés : ces sacs disposent d'un violentomètre (une échelle qui permet d'évaluer les éventuelles violences subies) et les numéros d'urgence y sont inscrits.

L'objectif de cette semaine de novembre est de sensibiliser les habitant-es des communes rurales n'ayant pas forcément accès aux actions prévues dans les villes telles que Guingamp, Paimpol, Callac ou Bégard, et de mieux faire connaître les structures du territoire qui peuvent venir en aide aux personnes victimes de violences.

❖❖❖ GUINGAMP / VENDREDI 18 NOVEMBRE

10H - 12H | **PLACE DU VALLY** | **GRATUIT**

La *Compagnie Quidam Théâtre* présente son spectacle « *Tu te prends pour qui* ». Joué dans une voiture toutes les 10 minutes, il permet au public d'être témoin d'une dispute conjugale. À l'issue de chaque représentation, un échange est organisé avec des professionnels et une victime.

Spectacle

❖❖❖ GRÂCES / DIMANCHE 20 NOVEMBRE

13H30 - 17H30 | **ESPACE MULTICULTUREL** | **GRATUIT**

La ville de Grâces organise une après-midi consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes. **Au programme** : départ à 14H pour deux circuits de marche dont un pour les personnes à mobilité réduite, spectacle de marionnettes « *Pas seul* » de la *Compagnie Comme Quoi* de 14H30 à 15H30, atelier de self défense à partir de 15H en présence d'un professionnel d'art martial traditionnel vietnamien et représentation du *bagad de Bourbriac* à partir de 16H. Tout au long de l'après-midi, différents professionnels spécialisés dans le domaine des violences seront présents pour échanger avec le public. Une collation, gratuite, sera également proposée.

Plus d'informations auprès de la Mairie de Grâces au 02 96 40 21 21

Animations

❖❖❖ CALLAC / LUNDI 21 NOVEMBRE

20H30 - 22H30 | **LA BELLE ÉQUIPE - PLACE DE L'ÉGLISE** | **5€**

Dans le documentaire intitulé « *Amour à mort* » d'*Eric Guéret* la parole est donnée à sept femmes victimes de violences conjugales qui ont réussi à s'en sortir. La projection sera suivie d'un échange avec *Florence Torrolion*, victime de violences conjugales, témoin dans le reportage et auteur du livre « *Ma mort dans ses yeux* ». Elle sera accompagnée de l'assistante sociale du service *Avec Elles* de la Maison de l'Argoat et l'intervenante sociale en gendarmerie, deux professionnelles accompagnant les victimes de violences intrafamiliales sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération.

Ciné-débat

❖❖❖ BÉGARD / MARDI 22 NOVEMBRE

20H - 22H | **MJC - 17 RUE DE GUINGAMP** | **GRATUIT**

La *Compagnie Drôle d'Hasard* propose 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. Parce qu'un spectacle sur ce sujet nécessite un échange avec le public, *Stéphanie Le Gal-Gorin*, sociologue spécialisée en rapports sociaux de sexe et coordonnatrice de l'*Espace Femmes* à Dinan, répondra aux questions pendant 30 à 45 minutes.

Spectacle



❖❖❖ PAIMPOL / DU 24 AU 27 NOVEMBRE

10H - 19H | **HALLE DE PAIMPOL - PLACE GAMBETTA** | **GRATUIT**

Stéphanie Pommeret, artiste plasticienne, a recueilli avec Patricia Le Calvez, de l'Image Qui Parle, des récits de femmes victimes de violences. Du 5 novembre au 8 décembre, images et textes issus des récits seront collés sous forme de fresque sur les murs de la ville. Du 24 au 27 novembre, un temps fort sera proposé avec installation en rue et rencontres autour de la Halle.

Exposition

[18 novembre ❖❖❖ 27 novembre] ¹⁶

SEMAINE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

SPECTACLES ❖❖❖ CINÉ-DEBAT ❖❖❖ SENSIBILISATION



GUINGAMP	GRÂCES	CALLAC	BÉGARD	PAIMPOL
Ven 18 novembre	Dim 20 novembre	Lun 21 novembre	Mar 22 novembre	Mer 23 novembre

→ Renseignements auprès de CIAS : 02 96 85 99 84
 cias@guingamp-paimpol.eu

Le CIAS anime et soutient également tout un réseau de partenaires :

- Participation au financement du poste de la Maison de l'Argoat pour l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales : 16 000 euros. Les missions de ce poste sont

d'accueillir, de recueillir, d'orienter et de protéger les femmes victimes de violences conjugales.

- Soutien à une action spécifique de sensibilisation des jeunes aux questions d'égalité (1 000 €) engagée par la Maison de l'Argoat depuis 2021 : des interventions dans

les lycées sont organisées avec le service jeunesse de l'Agglomération.

- Soutien au Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille : 2 500 euros. Des permanences (juristes, conseiller-ères en Economie Sociale et Solidaire) sont assurées sur le territoire pour informer, orienter les femmes sur leurs droits.
- Soutien à l'association Le Gué (espace de médiation familiale) : 3 000 euros pour la médiation familiale et l'espace rencontre.
- Participation au financement du poste d'intervenant-e social-e en Gendarmerie (19

333 euros) concernent des femmes victimes de violences conjugales.

- Soutien à l'ADAJ (Association départementale d'alternatives judiciaires) : aide de 2 000 euros pour le soutien aux victimes et de 500 euros pour le centre de prise en charge des auteurs de violences conjugales.
- En 2022, le CIAS a soutenu l'association l'Image qui parle dans le cadre de son projet artistique sur les violences faites aux femmes présenté à Paimpol du 18 au 23 novembre (voir ci-dessus), à hauteur de 4 000 euros.

4.2 Une adhésion de l'Agglomération à Capital Filles



Guingamp-Paimpol Agglomération a choisi au printemps 2022 d'adhérer à l'association Capital Filles.

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 jeunes filles (plutôt des quartiers populaires et des zones rurales) afin de leur permettre de dépasser les stéréotypes de genre dans leur choix d'études.

Son action repose sur l'engagement conjoint de « Mairaines », collaboratrices volontaires des entreprises et institutions partenaires, et des enseignant-es qui, ensemble, favorisent les choix d'orientation des jeunes filles et leur rencontre avec le monde de l'entreprise. Dans l'académie de Rennes, Capital filles intervient dans des lycées de Rennes et alentours et dans les Côtes d'Armor dans les lycées Félix Le Dantec à Lannion et Pavie à Guingamp (les lycées sont fléchés par le Rectorat).

Concrètement, ce sont 10 agentes de Guingamp-Paimpol Agglomération de divers services qui se sont portées volontaires à la suite d'un appel à candidatures lancé par la Direction Ressources Humaines, pour accompagner des lycéennes, principalement du lycée Pavie à Guingamp, tout au long de cette année scolaire. Afin d'accompagner ce bénévolat, il a été convenu que l'Agglomération permette aux marraines de se dégager l'équivalent de 23 heures par année scolaire pour assurer leur mission de marraine. Il s'agit de temps libéré sur les horaires habituels de travail. Cet engagement de l'Agglomération a permis au lycée Pavie de satisfaire les demandes de toutes les filleules désireuses de bénéficier de cet accompagnement, ce qui n'était pas le cas l'an passé.

L'adhésion de Guingamp-Paimpol Agglomération à Capital Filles s'inscrit dans la politique d'égalité Femmes-Hommes, à la fois sur le volet territorial (favoriser l'accès des femmes à tous les métiers, soutenir leur ambition professionnelle) et sur le volet interne des ressources humaines (sensibiliser les agent-es aux enjeux de l'égalité Femmes-Hommes). La Direction Ressources Humaines de l'Agglomération organise d'ailleurs la mise en réseau de ces agentes.

4.3 Un travail d'élaboration d'un plan d'action égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération

En 2021, Guingamp-Paimpol Agglomération a été lauréate d'un appel à manifestation d'intérêt (AMI) de la Région Bretagne intitulé « **Collectiv'Egalité femmes-hommes – L'accompagnement des intercommunalités** ». Cet appel à manifestation d'intérêt (AMI) vise à permettre aux intercommunalités de bénéficier d'un accompagnement en matière d'égalité femmes-hommes, afin d'ancrer une démarche d'égalité sur les territoires et de favoriser une dynamique d'initiatives.

Cet accompagnement s'est déroulé en 2022 (et est encore en cours sur le début de 2023) avec le soutien de Perfégal, un cabinet coopératif (SCOP) de Brest, spécialiste de l'égalité professionnelle, de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques et de la lutte contre les discriminations. Ce travail s'est organisé sur quatre phases :

- Réaliser un **état des lieux des données**, éléments, informations, ... disponibles dans l'EPCI sur l'égalité femmes hommes, pour obtenir un diagnostic et le partager avec les représentant-es de l'EPCI (élu-es et technicien-nes) ; (Phase 1)
- Bénéficier d'une **première sensibilisation** à l'égalité femmes hommes ; (Phase 2)
- Définir les domaines sur lesquels déployer prioritairement l'approche ; l'EPCI choisit ses **priorités d'actions parmi ses compétences** : Développement économique, Urbanisme, Actions environnementales, Action sociale, Logement et Habitat, Activités sportives et culturelles, Jeunesse... (Phase 3)
- **Se mettre en réseau avec les autres EPCI** sensibilisés et accompagnés. (Phase 4)

Le travail engagé en 2022 a d'abord permis de mieux connaître et de valoriser le travail déjà engagé au sein de l'Agglomération par les différents services sur l'égalité Femmes-Hommes. Un des acquis de l'année 2022 est donc de permettre une mise en visibilité de ce qui apparaissait comme un impensé au début de cette réflexion.

Le diagnostic des politiques publiques a été réalisé au 1^{er} semestre 2022 par l'ensemble des services de l'Agglomération avec le soutien du Cabinet Perfégal. Il a été présenté aux élu-es en Bureau communautaire le 24 mai 2022. Cette présentation est jointe avec le présent document.

Sont aussi présentés dans ce document les éléments de diagnostic des politiques qui ont été jugées prioritaires :

- **L'économie et l'emploi**
- **La petite-enfance, l'enfance et la jeunesse**
- **La culture**
- **La santé**
- **La vie associative**

Ce diagnostic est complété des données 2022 quand elles étaient disponibles, et des actions réalisées ou engagées sur les différentes thématiques au cours de l'année écoulée.

Ce travail sur l'égalité Femme – Homme a fait aussi apparaître la nécessité au sein de l'Agglomération d'acquies de nouveaux réflexes, que nécessite l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité.

L'approche intégrée de l'égalité, (qui constitue le socle de la loi du 4 août 2014) est basée sur l'idée que chaque mesure ou programme de politique publique peut avoir une incidence différente sur les hommes et les femmes, en fonction de leur situation respective. C'est-à-dire que si l'on n'y prend pas garde, une politique qui apparaît universelle, peut, de fait, favoriser le maintien ou même renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes.

L'approche intégrée de l'égalité est donc, telle qu'elle a été définie en 1997 par le Conseil économique et social des Nations Unies : « **une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines - politique, économique et social - de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer.** »

La mise en place d'une approche intégrée de l'égalité suppose tout d'abord de disposer de données sexuées qui permettent de connaître et d'analyser les situations, et bien sûr d'évaluer les effets des politiques publiques. Un des premiers objectifs fixés dans le cadre de la construction du plan d'action sera donc celui de la collecte et/ou l'acquisition de données, qui vont être ciblées dans chaque thématique pour répondre aux besoins de l'action publique. Mais disposer des données n'est qu'un préalable : encore faut-il être capable d'en dégager les enjeux de genre et de mettre en œuvre des pratiques nouvelles. La mise en place de formations en direction des élu-es et des services apparaît nécessaire pour s'inspirer et s'appuyer sur des méthodologies et expériences réussies dans d'autres territoires.

Enfin, il apparaît essentiel de réfléchir à une communication sans stéréotype de genre et qui veille à valoriser autant les hommes que les femmes, et ce aussi bien sur la communication interne que la communication externe de la collectivité.

Les directions ont travaillé de manière sectorielle, dans un souci d'opérationnalité, à l'élaboration de pistes d'actions dont la mise en œuvre doit démarrer

en 2023. Ces pistes ont été validées par le Bureau Communautaire le 3 janvier 2023, qui en a validé les grandes orientations. Elles sont présentées, par domaine de politique publique, à la suite du diagnostic et des actions 2022.

Ces pistes d'actions serviront à la construction du plan d'actions égalité Femmes-Hommes de l'Agglomération qui sera soumis à l'approbation de Conseil d'Agglomération au premier semestre 2023. Ce plan d'actions, qui visera dans un premier temps ces cinq domaines de politique publique de l'Agglomération (l'économie et l'emploi, la petite-enfance, l'enfance et la jeunesse, la culture, la santé, la vie associative) aura vocation, très rapidement, à s'élargir à d'autres politiques publiques de l'Agglomération et notamment aux politiques de l'habitat et de la mobilité.

Pour permettre la réalisation de ce travail, Guingamp-Paimpol Agglomération a choisi d'affecter un temps dédié à une chargée de mission, et a confié le suivi politique de cette question transversale au Vice-Président en charge de l'administration générale, des territoires et de la citoyenneté.

4.3.1 l'économie et l'emploi

4.3.1.1 La situation des femmes au niveau du territoire

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 (56,5% de femmes au-delà de 60 ans). Le taux de familles monoparentales (qui sont constituées d'une cheffe de famille à 77%) a fortement augmenté entre 2008 et 2018 (+23%) et est supérieur au niveau départemental, même s'il reste plus faible qu'au niveau national. Le taux de familles nombreuses, qui est un frein connu à l'emploi des femmes, est supérieur sur le territoire par rapport au niveau national : 7,9% contre 5,8%.

Plus d'un quart des femmes ne dispose d'aucun diplôme, contre 17% des hommes, même si elles sont légèrement plus nombreuses que les hommes à avoir un bac +3 (13% contre 12,7%).

Le taux d'activité est plus faible chez les femmes (69,6 % contre 72,6%). Il s'accompagne d'un taux de temps partiel trois fois supérieur à celui des hommes (31,9 %) 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 (54%) ABC, ce qui signifie qu'elles exercent davantage des activités précaires.

En outre, les femmes ont connu un retour à l'emploi beaucoup moins important que les hommes entre 2020 et 2021.

En 2018, nous disposons de données plus détaillée sur le chômage : la différence de taux de chômage entre les femmes et les hommes est particulièrement marquée pour les jeunes femmes de moins de 24 ans (+2,9 points) tandis que l'écart se resserre ensuite, tout en restant défavorable aux femmes. Cette donnée est une constante dans le monde rural. En

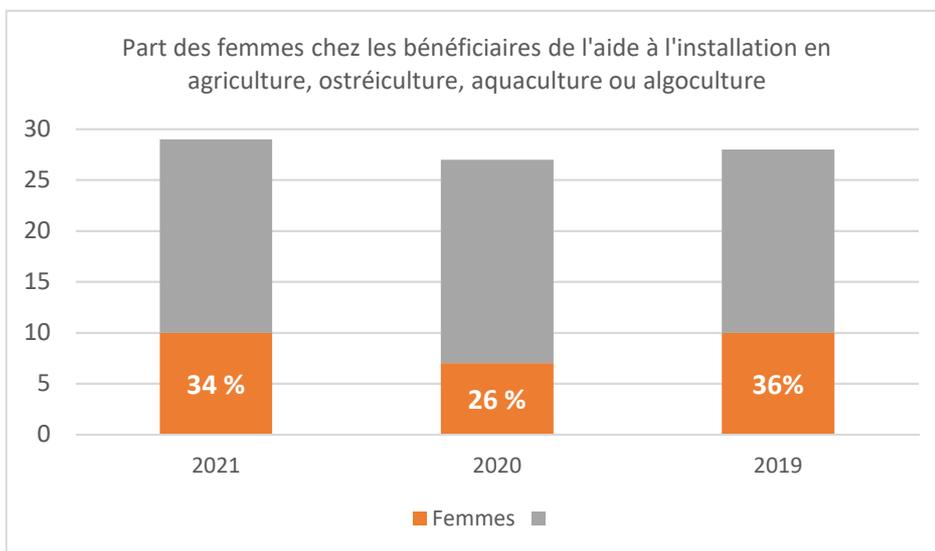
2018, les secteurs avec 71 % de femmes dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, et seulement 8% dans la construction. Les femmes représentent cependant 30% des emplois dans l'agriculture et 35% dans l'industrie. Le secteur du commerce, du transport et service divers est presque équilibré entre actifs et actives.

Les écarts de salaires sont plutôt moins importants sur le territoire (mais il faut considérer que les niveaux de salaire sont en général plus faibles sur le territoire) et plus marqués pour les cadres et les ouvriers.

4.3.1.2 Diagnostic des politiques publiques de l'Agglomération sur l'économie et l'emploi

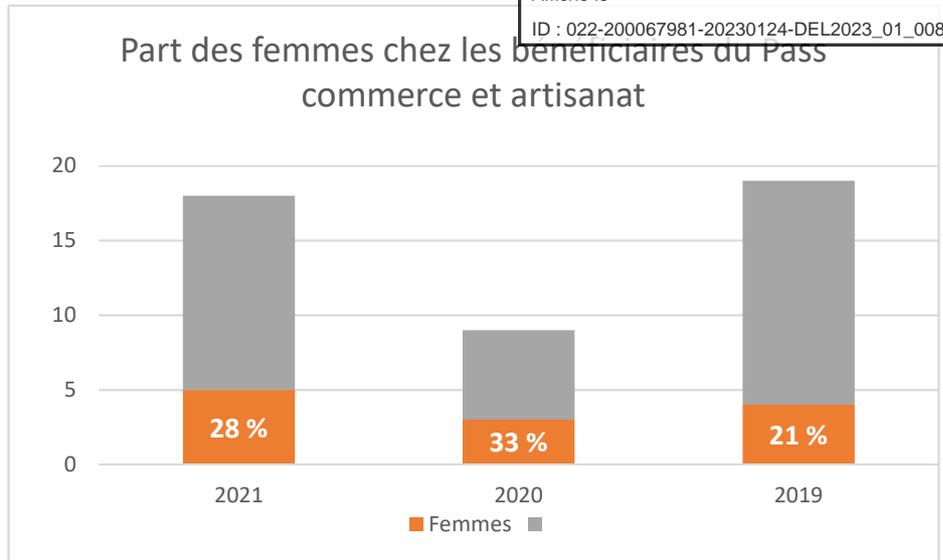
L'analyse des bénéficiaires des aides économiques accordées aux porteur-ses de projets sur l'Agglomération laisse apparaître une représentation

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.

La part des femmes reste faible sur le Pass commerce et artisanat, mais il convient de noter qu'au moins un tiers des bénéficiaires sont des couples.



A noter que depuis 2021, le « Pass commerce et artisanat », dispositif d'aide à la modernisation pour les commerçants indépendants et les artisans, a été adapté avec le nouveau «Pass Numérique». Cette subvention permet de financer des projets

numériques : matériel informatique, formations, conseils en stratégie, création d'un site web... Le seuil des investissements éligibles est de 2 000 € de dépenses et le taux d'aides est de 50%. En 2021, deux femmes, sur cinq projets, en ont bénéficié.

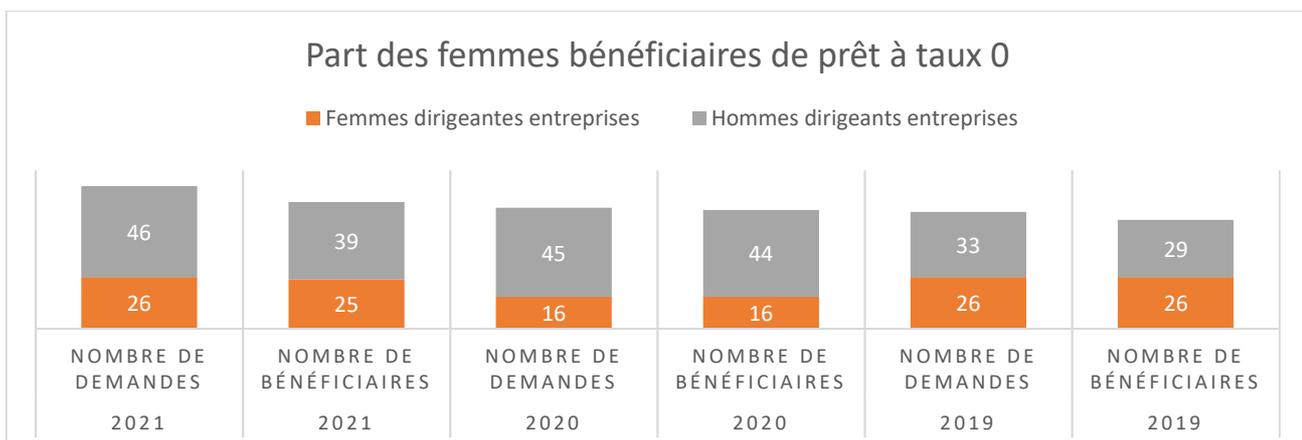
Prêt à taux 0

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.

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

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

On peut noter une très bonne représentation des femmes, de l'ordre de 40% en 2021, et leurs dossiers sont en outre moins rejetés ou ajournés.



Sur la question de l'immobiliser d'entreprises

Les 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 à 3 à 5 chef-fes d'entreprises par an, majoritairement des hommes:

2021 : 1 Femme 2 Hommes

2020 : 2 femmes 3 Hommes

2019 : 0 Femme 5 Hommes

En 2021, la maison de l'entreprise de Paimpol a accueilli trois femmes porteuses d'activités pour un total de 9 entreprises accueillies. Un local d'activités sur les quinze a accueilli une activité conduite par une femme

Les autres actions en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat

La politique en faveur de l'emploi est assez récente au sein de l'Agglomération et l'Agglomération a initié des dispositifs innovants visant à trouver des solutions nouvelles pour les difficultés récurrentes du territoire en matière de précarité et d'emploi.

- Territoire d'expérimentation : groupe APTÉ pour analyse des problématiques territoriale de l'emploi.

L'Agglomération pilote un groupe d'étude et d'analyse des problématiques territoriales de l'emploi. Un travail s'engage avec les partenaires détenteurs de données (Pôle Emploi sur le chômage, le Conseil Départemental 22 pour l'insertion et le RSA (*revenu de solidarité active*), la DDETS (direction départementale de la cohésion sociale)) pour mobiliser les informations nécessaires à la construction d'un diagnostic partagé. Les axes de développement

envisagés : l'accès à l'emploi des familles monoparentales et personnes de plus de 50 ans. Aujourd'hui il n'y a pas de données et d'analyse sexuées des problématiques d'emplois.

- Dispositif DEGEMER+ : ce dispositif vise à faciliter, par une démarche d'intermédiation, le recrutement en entreprise, en s'affranchissant de la notion de parcours (freins périphériques). En 2021, 22 femmes (dont 6 familles monoparentales) ont bénéficié du dispositif pour 43 hommes ; 69% des personnes reçues en entretien²³ ont démarré une mission. Pas de données sexuées disponibles aujourd'hui sur ces 69%.

L'Agglomération apporte par ailleurs son soutien à des organismes qui accompagnent des porteur-ses de projets (BGE, ADIE) qui fournissent au moins partiellement des données sexuées sur les personnes accompagnées.

4.3.1.3 Pistes d'actions égalité Femme-Homme sur la politique économique et sur l'emploi

- **Collecter et analyser les données genrées (2023)**
 - Écosystème économique local : gouvernance de entreprises
 - Données et situation de l'emploi sur le territoire : demande de remontées d'infos dans les conventions avec nos partenaires
 - Politiques publiques de l'agglomération (aides économiques...)
- **Mieux prendre en compte la question du genre et accompagner cette prise en compte auprès des partenaires**
 - Au niveau de la conduite des projets de la direction,
 - Au niveau du Service Public d'Accompagnement des Entreprises
 - Au niveau des groupes APTE et du dispositif DEGEMER + : *parce que la situation des femmes apparaît plus précaire que celle des hommes, la prise en compte du genre doit permettre de mieux cibler les actions pour favoriser leur sortie de la précarité.*
- **Expérimenter la prise en compte du genre dans certaines actions**
 - Organisation d'un forum des créatrices d'entreprise avec Entreprendre au féminin (2023)
 - Réflexion sur une action en faveur de femmes des quartiers prioritaires qui sont très éloignées de l'emploi

4.3.2 Petite-enfance, enfance et jeunesse

4.3.2.1 Sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération

Sur la petite enfance, il y a une tension globale sur les accueils petite enfance, avec un nombre de places relativement faible en accueil collectif.

373 assistant-es maternel-les sont en exercice en 2021 dont 3 hommes. La tendance est à la diminution de leur nombre.

45 % acceptent les accueils avant 7h/après 20h, 56% acceptent les accueils occasionnels et d'urgence, 12% acceptent d'accueillir le samedi, 28 % acceptent l'accueil des enfants scolarisés.

4 maisons d'assistant-es maternel-les sont en fonctionnement (2 à Saint-Agathon, 1 à Paimpol, 1 à Plouézec) et de nombreux projets émergent actuellement (en particulier à la faveur d'un appel à projets CAF/agglomération qui peut leur procurer un soutien financier)

Sur l'enfance et la jeunesse, il existe à la fois des structures communales, associatives et communautaires pour assurer un service au public.

Le maillage des services sur le territoire est ainsi globalement satisfaisant.

4.3.2.2 Diagnostic des politiques publiques de l'Agglomération

Sur la petite enfance :

L'Agglomération gère 3 multi accueils sur 4 sites :

- Guingamp et Ploumagoar, Bégard et Paimpol
- 117 places pour 276 enfants accueillis en 2021 dont 53,9% de filles – des listes d'attente qui s'allongent.
- 53 professionnel-les dont 2 hommes / Une attention à la mixité notamment pour les stagiaires. Des tensions importantes sur le recrutement de professionnel-les de la petite enfance.

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

L'équipe RPE (Relais Petite Enfance) est féminine et est sensible à la lutte contre les stéréotypes filles-garçons.

	Louargat	Bourbriac	Callac	Pontrieux	Total
	% filles	% filles	% filles	% filles	% filles
2022	42%	45%	42%	46%	44%
Total	354	240	194	270	1058
2021	42%	46%	44%	40%	43%
2020	38%	45%	39%	42%	41%

Cette différence filles-garçons ne se note pas en 2022 sur les séjours des ALSH, qui concernent 224 enfants et autant de garçons que de filles sur le global, avec des tendances de féminisation toujours plus fortes sur

Sur l'enfance :

L'Agglomération gère 4 accueils de loisir sans hébergement sur 4 sites :

En 2022, les 4 ALSH de Guingamp-Paimpol Agglomération ont accueilli 1057 enfants, 594 garçons et 464 filles, soit 130 garçons de plus que de filles. La fréquentation des ALSH est en forte augmentation depuis 2020 (+ 43%), en particulier à Louargat et dans une moindre mesure à Pontrieux. Cette augmentation de fréquentation s'est accompagnée d'une réduction du déséquilibre filles-garçons, moins marquée cependant à Louargat et Callac.

les centres de Pontrieux et de Bourbriac. Tous les quatre centres ont connu une augmentation du nombre et du pourcentage de filles touchées par les séjours en 2022.

Les enfants participants aux séjours

	Louargat	Bourbriac	Callac	Pontrieux	Total
Total d'enfants	87	26	41	70	224
% de filles en 2022	47%	69%	46%	49%	50%
% de filles en 2021	34%	50%	44%	41%	40%

Les équipes sont largement féminines dans presque tous les centres de loisirs sauf à Callac. La mixité a

cependant progressé en 2022, avec l'évolution globale des effectifs.

La composition des équipes des ALSH

2022	ALSH de Louargat	ALSH de Bourbriac	ALSH de Callac	ALSH de Pontrieux	Total
Femmes	18	15	6	13	52
Hommes	9	5	9	6	29
Total	27	20	15	19	81
% femmes en 2022	67%	75%	40%	68%	64%
% femmes en 2021	75%	85%	50%	70%	72%

Dès 2020, une partie de l'équipe professionnelle a suivi une formation sur l'égalité FH avec l'association Liberté Couleurs.

Sur la jeunesse :

L'Agglomération gère 5 services jeunesse sur le territoire.

Le nombre de jeunes accueillis au cours de l'année 2022 a considérablement augmenté, passant de 578 à 868 jeunes accueillis. La mixité a elle aussi augmenté passant de 41% de fréquentation par les filles à 48%, dans presque tous les centres (sauf Pontrieux)

Les écarts restent assez fort selon les centres en 2022, de 32% de filles à Bourbriac à 56% à Guingamp.

	nombre de jeunes accueillis			
	Filles	Garçons	Total	% filles
Service jeunesse Belle Isle	83	71	193	43%
Service jeunesse Guingamp	236	182	418	56%
Service jeunesse Bourbriac	31	67	98	32%
Service jeunesse Callac	31	51	82	38%
Service jeunesse Pontrieux	33	44	77	43%
TOTAL 2022	414	415	868	48%
TOTAL 2021	236	342	578	41%
TOTAL 2020	256	357	613	42%

Il semble donc plus compliqué d'attirer les filles en milieu rural. Par ailleurs, il est constaté une forte présence des garçons dans les locaux jeunes. On retrouve ce pourcentage de 47% de filles / 53% de garçons dans la participation effective aux activités. Si on s'intéresse à la réponse des jeunes aux activités proposées, on trouve plutôt une réponse « genrée », avec seulement 25% des activités qui trouvent un public mixte.

	Nombre d'activités proposées :			Pourcentage d'activités :		
	attirant plus les filles *	attirant plus les garçons *	"mixtes" *	attirant plus les filles	attirant plus les garçons	"mixtes"
Belle-Isle en Terre	17	46	31	18%	49%	33%
Bourbriac	10	48	14	14%	67%	19%
Callac	16	53	16	19%	62%	19%
Pontrieux	22	15	25	35%	24%	40%
Guingamp	126	116	81	39%	36%	25%
Total général	191	278	167	30%	44%	26%

* Activités attirant plus les filles : plus de 60 % de filles / Activités attirant plus les garçons : moins de 40% de filles
 Activités « mixtes » : entre 40 et 60 % de filles

Des actions « spécifiques » de séances "motos" à destination unique des jeunes filles ont été mises en place de façon à casser l'image présumée masculine de l'activité.

En revanche 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 et l'atelier danse citoyenneté (chiffres de 2021).

On enregistre cependant une moindre présence sur l'aide au projet Jeunes.

On note en 2021 une prédominance d'animateur-trices titulaires sauf à Guingamp (4F / 3G), mais la volonté est de tendre vers la mixité avec une attention particulière sur l'embauche des vacataires.

Les écarts restent assez fort selon les centres en 2022, de 32% de filles à Bourbriac à 56% à Guingamp.

Type de contrats	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
permanents	4	7	11	36 %
dont animation jeunesse	3	7	10	30 %
dont information jeunesse	1		1	100 %
Saisonnier·ères / vacataires	8	7	15	53 %

4.3.3. Pistes d'actions égalité Femme-Homme sur la politique petite enfance, enfance, jeunesse

- **Collecter et analyser les données genrées (dès 2022)**
 - Sur les ALSH et sur le service jeunesse (accueil collectif, par activité).
- **Sensibiliser les équipes aux stéréotypes de genre**
 - La sensibilisation apparaît être un préalable à l'organisation de temps de formation.
 - Prévoir une sensibilisation brève et ludique pour les animateur-trices enfance et jeunesse conjointement, éventuellement étendue aux saisonnier·ères.
 - Réfléchir à la mise en place de référent·e égalité F/H dans les équipes.
- **Une attention sur les recrutements pour aller vers plus de mixité**
 - Personnel petite enfance, enfance et jeunesse, en particulier saisonnier.
- **Sensibiliser nos partenaires sur la question du genre**
 - Collecter et analyser les données sexuées des partenaires financés par l'Agglomération
- **Travailler sur l'organisation des espaces des équipements**
 - En particulier l'ALSH de Bourbriac et la micro-crèche de Bourbriac, et également à l'ALSH de Louargat dont les équipements extérieurs ne sont pas aménagés définitivement.
- **Lutter contre les stéréotypes de genre auprès du public :**
 - Sensibiliser les jeunes aux stéréotypes de genre.
 - Porter le sujet de l'égalité FH sur la question de la parentalité, en lien avec le réseau d'acteurs de la parentalité.
 - Une attention d'ores et déjà portée aux achats de jeux au sein de la ludothèque, pour ne pas avoir des propositions stéréotypées.
 - Adopter une communication sans stéréotype de genre, en lien avec le service communication.

4.3.3 La culture

4.3.3.1 La situation des femmes dans la culture au niveau national

AU NIVEAU NATIONAL

Extrait du rapport de 2018 du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes



Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture

Les femmes artistes subissent pleinement les effets du sexisme

Majoritaires sur les bancs des écoles d'art puis mises aux bans des institutions, les femmes subissent encore pleinement le mythe de la toute-puissance du « génie créateur masculin ». Elles sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant.e.s puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues. Elles représentent aujourd'hui :

- ▶ 6/10^{ème} des étudiant.e.s
- ▶ 4/10^{ème} des artistes effectivement actif.ve.s
- ▶ 2/10^{ème} des artistes aidé.e.s par des fonds publics
- ▶ 2/10^{ème} des artistes programmé.e.s
- ▶ 2/10^{ème} des dirigeant.e.s
- ▶ 1/10^{ème} des artistes récompensées
- ▶ à poste égal et compétences égales, une femme artiste gagne en moyenne 18 % de moins qu'un homme¹.



4.3.3.2 Diagnostic de la politique culturelle de l'Agglomération en matière d'égalité Femme-Homme

Le musée Milmarin mène depuis sa création une politique volontariste de mise en visibilité des femmes dans l'Histoire (Musée mémoire d'Islande, la grande pêche) et les métiers de la Marine (l'appel du large, marine marchande contemporaine) et note un vif intérêt sur le sujet de la part des visiteurs qui apparaissent de fait autant masculins que féminins.

Ainsi malgré des intervenant-es et des auteur-es majoritairement masculins (70% pour les

intervenant-es en moyenne), du fait de l'expertise actuelle dans le domaine, Milmarin met en avant également des points de vue féminins.

L'année 2022 a été particulièrement forte avec un rendez-vous « des Marins dans la tempête », le rendez-vous maintenant annuel de Milmarin, qui a fait une focale sur les femmes dans la tempête.

« Aussi indispensables qu'invisibles, les marins affrontent les tempêtes pour faire tourner le monde. Milmarin propose de s'arrêter quelques heures et de prendre le temps de parler des tempêtes d'actualités qui agitent le monde maritime et le quotidien des gens de mer. Formation, discrimination, inégalités des carrières, harcèlement... Malgré les progrès des vingt dernières années, quels défis subsistent autour de la place de la femme à bord, dans des métiers qui ont longtemps été considérés comme masculins ? »

Avec trois rendez-vous au mois de novembre 2022, dans le cadre du mois du film documentaire consacrés aux femmes dans l'univers maritime :

- Projection de « **Femmes au long cours** », avec l'intervention de Jasmina Stevanovic, sociologue, chercheuse associée au CERLIS - Université de Paris.
- **Vers un « me too » maritime ?** De la formation à la vie en mer, comment inspirer et revendiquer la présence des femmes à bord des navires de commerce ?
Rencontre avec Enora Person, capitaine au long cours, et les témoignages des marins du Goëlo, armateur.es, professeur-es et étudiant-es des lycées maritimes et ENSM.
- Projection de **Maiden**, qui raconte l'histoire de Tracy Edwards, une jeune femme de 24 ans, qui mène en 1989 le premier équipage entièrement féminin autour du monde dans la Whitbread Round the World Race.

Le centre culturel une première grille d'évaluation égalité Femme-Homme, en souhaitant prendre en compte non seulement les artistes diffusés sur scène, mais aussi les auteur-es du répertoire ou de la création jouée et l'équipe de technicien-nes mobilisé-es sur le spectacle, afin de s'intéresser à l'ensemble de l'éco-système de la culture.

Pour la saison 2022-2023, nous avons d'ores et déjà de premiers résultats :

Dans la programmation de la Sirène :

Sur scène 9 hommes – 4 femmes

Dans la programmation partenaire

Sur scène 2 hommes – 3 femmes

Un total de 11 hommes pour 7 femmes, soit un rapport 60-40.

Les enseignements artistiques

Les inscriptions aux écoles communautaires de musique de Guingamp et de Paimpol laissent apparaître des effectifs qui tendent à s'équilibrer entre filles et garçons, même si les filles restent majoritaires, en particulier dans les pratiques collectives.

A noter que pour les pratiques individuelles chez les plus de 18 ans, les femmes sont plus largement majoritaires (65 contre 35% d'hommes), ce qui montre une meilleure mixité chez les jeunes publics.

Même constat pour les pratiques collectives, encore plus féminines chez les plus de 18 ans (75-25).

	Pratiques individuelles								
	2021-2022				2022-2023				
	F	H	%F	%H	F	H	%F	%H	
Guingamp	117	65	64%	36%	103	68	60%	40%	
Paimpol	109	78	58%	42%	107	91	54%	46%	
Total	226	143	61%	39%	210	159	57%	43%	
	Pratiques collectives								
	Guingamp	93	63	60%	40%	93	56	62%	38%
	Paimpol	51	36	59%	41%	62	31	67%	33%
	Total	144	99	59%	41%	155	87	64%	36%

4.3.3.3 Pistes d'actions égalité Femme-Homme sur la politique culturelle

- **Améliorer la collecte de données**
 - Dès fin 2022, avec une collecte et une analyse plus fine à partir de 2023 au niveau de la SIRENE, de MILMARIN, des ECOLES DE MUSIQUE (y compris les écoles associatives), du DEVELOPPEMENT (soutien aux associations).
- **Prendre les mesures correctives, dont la mise en œuvre peut être intégrée à la feuille de route du service culture**
 - DEVELOPPEMENT :
 - Intégrer la dimension égalité Femme-Homme aux critères de pondération et d'arbitrage des subventions (gouvernance, équipe salariée, bénévoles, bénéficiaires...).
 - Prise en compte de cette question dans l'étude 100% Enseignement Artistique et culturel à démarrer en 2023.
 - ECOLES DE MUSIQUE :
 - Participation de la direction à la formation de sensibilisation au harcèlement sexiste et sexuel proposée par le Département et suivi de la déclinaison de cette formation à destination des enseignant-es.
 - Continuer à penser la question du genre dans la communication.
 - MILMARIN :
 - Continuer à mobiliser femmes marins et femmes de marins dès que possible.
 - Continuer à travailler une sélection boutique paritaire.
 - LA SIRENE :
 - Une attention sera portée sur la programmation des artistes.
 - Favoriser leur sortie de la précarité.

4.4.4 La santé

4.4.4.1 Diagnostic de la politique de santé de l'agglomération à travers le contrat local de santé (CLS)

Le Contrat local de santé (CLS) du Pays de Guingamp est une stratégie pour 5 ans pour la santé des habitant-es du territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération et de Leff Armor.

Le CLS vise à :

- Réduire les inégalités environnementales, territoriales et sociales de santé.
- Fédérer les acteur-trices de la santé autour d'un projet partagé.

- Apporter des réponses transversales, coordonnées et concrètes aux enjeux de santé rencontrés par la population sur le territoire.

Il s'appuie donc sur un diagnostic solide de la situation et des enjeux de santé locaux, qui mettent en lumière quelques données sexuées. Cependant, ces données genrées sont encore peu nombreuses et peu prises en compte au niveau local. Elles demandent sans doute à être approfondies et appropriées par les acteur-trices du CLS, afin d'intégrer la question du genre dans les

actions, là où cela apparaît pertinent, c'est-à-dire là où cela permet d'améliorer l'efficacité des actions engagées.

Les chargé-es de mission du CLS ont ainsi analysé les axes et les objectifs du Contrat Local de Santé afin d'identifier les points où la prise en compte des données genrées pourrait être réfléchi car de nature à améliorer la qualité des actions portées :

Axe 1 – Prévention Promotion de la santé

Sur l'Objectif 1 : Promouvoir la santé mentale et prévenir le risque suicidaire

Le nombre de suicides est particulièrement élevé pour le territoire et tout spécialement le suicide féminin : pour 100 suicides d'hommes en France il y en a 193 sur le territoire, pour 100 suicides de femmes en France il y en a 219 sur le territoire ; le niveau des suicides féminins est un particularisme très local. Par ailleurs, depuis 2011, il est constaté une augmentation des tentatives de suicide des jeunes filles de 15 à 19 ans.

Des travaux ont commencé à être mis en place avec un colloque en juin 2021 avec l'UCO de Guingamp sur la « Vulnérabilité et passage à l'acte des femmes ».

Malgré cela, les suicides d'hommes restent plus nombreux que les suicides de femmes sur notre territoire comme ailleurs. Cependant, il est constaté que les messages de prévention liés à la santé mentale touchent moins les hommes, qui participent moins aux actions mises en place. Les dispositifs d'aide semblent donc moins appropriés par les hommes.

Sur l'Objectif 2 : Promouvoir la santé des jeunes

Plusieurs constats témoignent de l'importance de prendre en compte les différences entre les garçons et les filles, au regard des données non pas locales, mais régionales :

- Les situations de harcèlement scolaire apparaissent plus élevées chez les filles que chez les garçons
- La surmortalité prématurée évitable est plus élevée chez les hommes (en lien avec la consommation d'alcool et de tabac).
- En Bretagne, la consommation de tabac chez les femmes est supérieure, avec une forte proportion de fumeuses avant la grossesse

(45% au niveau national). En outre, 28% de femmes déclarent fumer pendant la grossesse contre 16% au niveau national.

Sur l'Objectif 3 : Promouvoir la santé environnement

Il n'y a pas de données Femme/Hommes sur la thématique santé et environnement. Néanmoins cette approche pourrait être à développer. Ainsi 77% des familles monoparentales ont une femme pour cheffe de famille et on sait que les familles monoparentales sont davantage en situation de précarité et de fragilité, ce qui peut se matérialiser sur la précarité énergétique et du logement, et l'accès à une alimentation de qualité.

Sur l'Objectif 4 : Promouvoir une santé au travail

Les secteurs d'activités sont davantage genrés en zone rurale. Les questions de santé au travail peuvent en ce sens nécessiter une approche genrée : métiers d'aide et de soin à domicile, métiers du BTP, de l'industrie ou de l'agriculture.

Axe 2 – Organisation des parcours de santé

A première vue, il n'y a pas d'approche genrée à développer sur cet axe qui concerne les actions visant à favoriser la présence médicale sur le territoire (attirer les internes sur le territoire, développer les réseaux) et l'accès aux professionnel·les de santé (télémedecine).

La recherche équilibre vie privée/vie professionnelle est souvent rattachée à la féminisation de la profession mais doit être sans doute plutôt regardée sous l'angle de l'évolution des modes d'exercices, d'où la volonté d'une approche égalitaire en levant les freins à l'installation.

Axe 3 – Populations vulnérables et leurs aidant-es

Plusieurs facteurs de vulnérabilité sont influencés par le genre :

- L'espérance de vie des femmes est plus grande, ce qui les met davantage dans des situations de veuvage, et donc en condition

d'isolement social, situation qui impacte fortement la santé.

- Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes en tant qu'aidant-e.
- Elles sont aussi potentiellement plus nombreuses en situation de précarité monétaire, car elles sont à la fois majoritairement à la tête de familles

monopare nombreuses à occuper des emplois à temps partiel.

Ces constats soulignent bien l'intérêt de collecter des données sexuées locales, pour mieux identifier les populations cibles et leurs caractéristiques, afin d'en tenir compte lors de l'élaboration des actions.

4.4.4.2 Pistes d'actions égalité Femme-Homme sur la politique économique et sur l'emploi

- **Se former pour mieux intégrer les inégalités de genre dans les politiques publiques**
 - Formations à destination des technicien.ne-s et des élu-es (2023 ?)
- **Collecter et analyser les données (à partir de 2023, sur la durée du CLS)**
- **Accompagner une prise en compte collective de la question du genre dans le cadre du CLS**
- **Expérimenter la prise en compte du genre sur deux actions qui débutent, et qui sont pilotées par les chargé-e-s de mission CLS, dans la conception, la réalisation et l'évaluation de l'action**
 - Le mois sans tabac en novembre 2022 et surtout les années suivantes.
 - Le projet sport santé qui démarre.
- **Communiquer / sensibiliser sur les enjeux de genre dans la santé du CLS**

4.4.5 La vie associative

4.4.5.1 Diagnostic de la politique vie associative

La mission vie associative est une politique assez récente et volontariste qui vise à structurer la politique de soutien aux associations, en transversalité avec les autres directions, et à animer un groupe de travail sur la vie associative, mis en place en 2019, et

composé de diverses associations afin d'accompagner la vie associative, le dialogue entre collectivités et associations... La prise en compte du genre n'avait jusqu'alors pas été questionnée.

4.4.5.2. Pistes d'actions égalité Femme-Homme sur la politique de associative

- **Collecter les données sexuées de nos associations et recenser leurs initiatives en matière d'égalité Femme-Homme**
 - Dès fin 2022, la demande de données sexuées et le recensement des actions menées par les associations en matière d'égalité Femmes-Hommes sont inscrits dans le règlement d'attribution des subventions en faveur des associations, dans le volet 6 – Obligations résultant de l'attribution d'une subvention.
 - En 2023, demande de données sur la gouvernance et les bénéficiaires des actions dans le formulaire de demande de subventions.
- **Intégrer la thématique de l'égalité Femme-Homme dans les rencontres de la vie associative prévues à l'automne 2023 (sous réserve de l'accord du groupe de travail)**
 - Soit sous la forme d'un atelier spécifique, soit sous la forme d'un questionnement transversal, là où cela est pertinent.

4.4.6 - Une communication sans stéréotype de genre et qui donne à voir la mixité

Au-delà de la communication par domaine d'activités, c'est bien toute la stratégie de la communication de l'Agglomération de Guingamp-Paimpol qui se structure pour lutter contre les stéréotypes de genre et donner davantage de visibilité aux femmes.

La vigilance à ne pas diffuser des stéréotypes de genre ou à donner à voir plus de mixité est déjà bien

présente. Il s'agit maintenant en quelque sorte de « l'institutionnaliser » et de se donner également les moyens pour suivre cet engagement. C'est pourquoi la Direction de la communication, de la relation aux usagers et de la promotion du territoire a également fixé ses objectifs pour l'année 2023.

Pistes d'actions égalité Femme-Homme sur la communication

- **Adopter une communication inclusive (écrite, visuelle et orale)**

En renonçant au masculin générique, en privilégiant les termes épicènes, en utilisant de manière stratégique et raisonnable les doubles complets ou abrégés, en présentant des visuels mixtes ou non genrés, et très concrètement en accordant les noms de métiers, titres, grades et fonctions, en usant du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes, en diversifiant les représentations des femmes et des hommes, en veillant à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes et en sensibilisant les services et équipes de l'Agglomération sur la mise en place de ces règles.
- **Donner à voir la mixité, en particulier sur les thématiques où elle est aujourd'hui peu présente**
- **Réaliser un recensement genré des sujets, articles, photos des supports de communication de l'agglo**
 - Une grille de recueil est en construction en 2023 pour structurer la collecte de données

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

