



# RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

● DE L'ARMOR À L'ARGOAT ●

**2025**



L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements d'une société équilibrée et tournée vers l'avenir. À Guingamp-Paimpol Agglomération, nous avons choisi d'en faire une priorité concrète, qui guide à la fois nos politiques publiques et l'organisation de notre administration. Le rapport présenté cette année en offre une lecture attentive. Il met en lumière les avancées construites collectivement, mais aussi les écarts qui subsistent encore et que nous devons continuer à réduire avec détermination.

Les progrès sont réels : une sensibilisation étendue des agents, une meilleure compréhension des enjeux d'égalité, l'intégration progressive d'une approche plus fine dans nos actions. Toutefois, certains déséquilibres demeurent. Notre gouvernance gagnerait à une représentation féminine plus affirmée, tandis que plusieurs filières professionnelles restent marquées par une répartition genrée. L'administration elle-même, bien que majoritairement féminine, connaît encore une présence plus forte des femmes dans le temps partiel. Ces constats, loin d'être des obstacles, nous rappellent simplement que l'égalité se construit dans la durée, par des engagements constants et partagés.

Notre rôle est de poursuivre ce travail avec calme et lucidité : favoriser l'accès de toutes et de tous aux responsabilités, garantir une rémunération équitable pour un travail de valeur égale, et encourager les conditions d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le passage au scrutin de liste paritaire pour les prochaines élections municipales constitue, à cet égard, un levier important, qui devrait renforcer la place des femmes dans les conseils municipaux et, par voie de conséquence, au sein de notre assemblée communautaire.

Les actions menées en 2025 illustrent la volonté d'avancer pas à pas : sensibilisation de l'ensemble des agents, accompagnement des équipes de l'enfance et de la jeunesse, initiatives culturelles valorisant les parcours féminins, démarches économiques intégrant davantage la question de la mixité, ou encore soutien renforcé à une vie associative engagée dans la promotion de l'égalité. Ces efforts contribuent à installer durablement une culture commune attentive aux besoins de chacune et de chacun.

En œuvrant avec constance, nous renforçons la cohésion, l'équité et la vitalité de notre territoire. Je réaffirme notre détermination à poursuivre ce chemin et à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité pleinement vécue par l'ensemble de nos habitants.

Bonne lecture,

Vincent Le Meaux, Président.

## 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 12
  - 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 « Chausser les lunettes du genre » ..... page 16
  - 4.2 Dans le domaine de l'économie et l'emploi ..... page 18
  - 4.3 Dans le domaine de la Petite enfance – enfance - jeunesse..... page 22
  - 4.4 Dans le domaine de la vie associative ..... page 25
  - 4.5 Dans le domaine de la culture..... page 26
  - 4.6 Dans le domaine de la santé ..... page 29
  - 4.7 Dans le domaine de l'habitat ..... page 29

# 1. *Objet du rapport, textes de*

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

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<sup>er</sup> 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 2024, 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 %     |

**Au niveau national**, 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 intercommunale**s (source bulletin d'information statistique de novembre 2020 de la Direction générale des collectivités locales).

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

communautaires et aux élus communaux. Elles recueillent les avis et suggestions des membres afin d'enrichir la réflexion. Le pourcentage de femmes est le même dans ces instances qu'au sein du Conseil d'agglomération (35% de femmes), avec cependant une répartition par thématique qui reste globalement genrée. Peu de changement depuis la mise à jour en 2023. Les femmes sont majoritaires dans seulement 3 commissions et le rapport 1/3 versus 2/3 est conforme à celui de l'assemblée délibérante de l'agglo.

| Thème de la commission                        | Hommes     | Femmes     | total      | % femmes   |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Aménagement et revitalisation des territoires | 31         | 11         | 42         | 26%        |
| <b>Développement humain et social</b>         | 14         | 22         | 36         | <b>61%</b> |
| Eau et assainissement                         | 27         | 1          | 28         | 4%         |
| Economie, ouverture et grands projets         | 19         | 8          | 27         | 30%        |
| Finances et évaluation                        | 19         | 7          | 26         | 27%        |
| <b>Nouvelles dynamiques territoriales</b>     | 16         | 30         | 46         | <b>65%</b> |
| Service public communautaire                  | 9          | 7          | 16         | 44%        |
| Stratégies pour la biodiversité               | 25         | 6          | 31         | 19%        |
| Traitement des déchets et voirie              | 33         | 8          | 41         | 20%        |
| <b>RH et dialogue social</b>                  | 6          | 7          | 13         | <b>54%</b> |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>199</b> | <b>107</b> | <b>306</b> | <b>35%</b> |

En septembre 2021, le Conseil d'agglomération a pourtant facilité l'exercice du mandat électoral pour les élu·e·s 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·e·s par la commune, il n'en était pas de même pour l'intercommunalité. Les membres du Conseil d'agglomération sont éligibles à

Envoyé en préfecture le 19/12/2025  
Reçu en préfecture le 19/12/2025  
Publié le  
ce dispositif lors d'ID : 022-200067981-20251209-DEL202512268-DE  
garde d'un enfant de moins de 18 ans, d'une personne âgée, d'une personne handicapée ou d'une personne ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile.

Cette garde permet donc aux élu·e·s 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 ....

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.

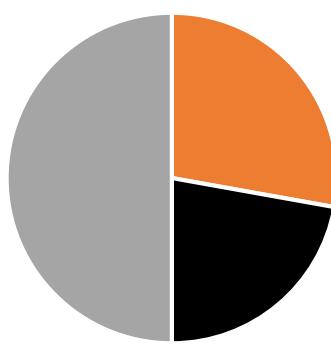
18 hommes et 11 femmes composent désormais cette instance.

Le Conseil citoyen a engagé en 2025 un travail d'enquête sur les femmes dans les espaces sportifs de plein air sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération. Il sera restitué en 2026.

### 3. La politique Ressources Humaines de Guingamp-Paimpol Agglomération

Au 31 octobre 2025, l'agglomération compte 453 agent·es : il y a plus d'agentes que d'agents à Guingamp-avec 56% de femmes et 44 % d'hommes.

Part Femmes et Hommes constatée sur l'effectif au 31/10/2025

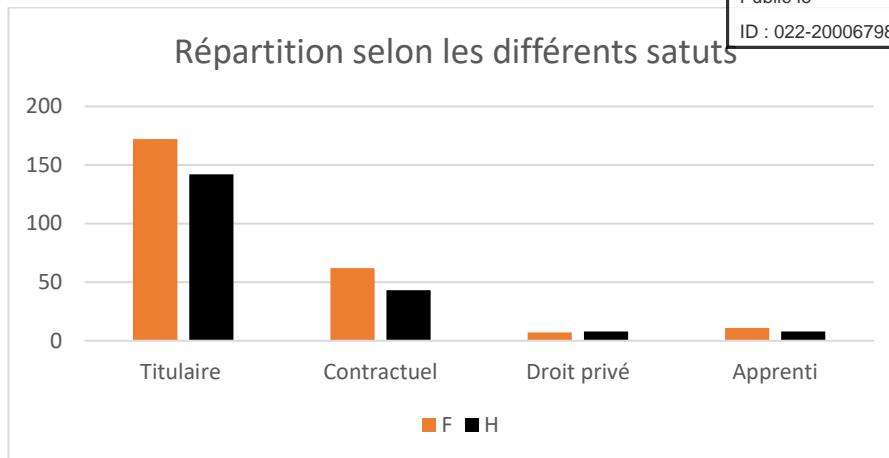


■ F ■ H ■ Total

#### 3.1 La part des femmes et des hommes par statut

| Répartition Femmes et Hommes selon le statut en octobre 2025 | Femmes | Hommes |
|--|--------|--------|
| Titulaires (CNRACL/IRCANTEC)                                 | 172    | 142    |
| Contractuels permanent ou longue durée (> 6mois)             | 62     | 43     |
| Apprentis  | 11     | 8      |
| Droit privé  | 7      | 8      |
| Total  | 252    | 201    |

- *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*

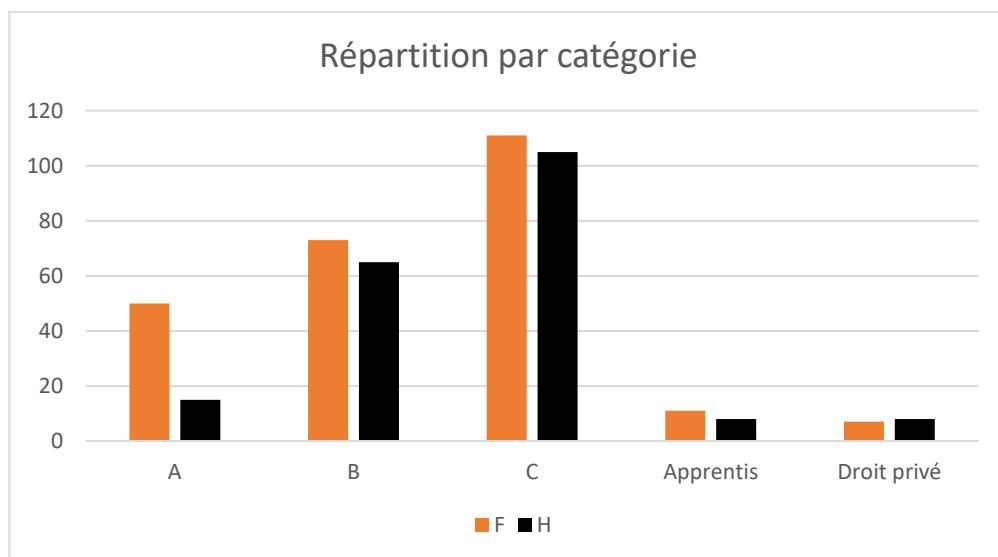


### 3.2 La répartition par catégorie hiérarchique

| Répartition par catégorie hiérarchique<br>(Sur décembre 2024) | Femmes<br>Effectif | Hommes<br>Effectif |
|---|--------------------|--------------------|
| Catégorie A   | 50                 | 15                 |
| Catégorie B   | 73                 | 65                 |
| Catégorie C   | 111                | 105                |
| Apprenti  | 11                 | 8                  |
| Droit privé   | 7                  | 8                  |
| <b>Total</b>  | <b>252</b>         | <b>201</b>         |

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.



### 3.3 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<sup>er</sup> janvier 2021 des critères internes pour prétendre à un avancement de grade.

En 2025, 25 agent·es ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 38 en 2024 et 29 en 2023) dont 10 femmes et 15 hommes.

| Grade d'avancement | Femmes<br>Déc. 2025 | Femmes<br>Déc. 2024 | Femmes<br>Déc. 2023 | Hommes<br>Déc. 2025 | Hommes<br>Déc. 2024 | Hommes<br>Déc. 2023 |
|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| A                  | 1                   | 2                   | 0                   | 0                   | 1                   | 0                   |
| B                  | 4                   | 2                   | 2                   | 6                   | 4                   | 1                   |
| C                  | 5                   | 14                  | 13                  | 9                   | 15                  | 6                   |
| Total              | 10                  | 18                  | 15                  | 15                  | 20                  | 7                   |

Les avancements de grade en 2025 portent sur les avancements liés à l'ancienneté et aussi suite à la réussite à des examens professionnels.

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

Comme évoqué au point 3.3, dans le cadre des lignes directrices de gestion l'agglomération a également défini des critères internes pour l'examen des dossiers

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

| Dossiers de Promotion Interne | Femmes<br>Déc. 2025 | Femmes<br>Déc. 2024 | Femmes<br>Déc. 2023 | Hommes<br>Déc. 2025 | Hommes<br>Déc. 2024 | Hommes<br>Déc. 2023 |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Dossiers transmis au CDG*     | 13                  | 14                  | 14                  | 3                   | 8                   | 3                   |
| Retour favorable du CDG       | 4                   | 2                   | 3                   | 1                   | 3                   | 0                   |

\*Après examen et validation DG au regard des critères internes établis dans le cadre des lignes directrices de gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2021

En 2025, 16 demandes de promotion interne ont été déposées auprès du service Carrière et paie.

Ces 16 dossiers (13 femmes et 3 hommes) remplissaient les conditions d'éligibilité pour être

transmis au Centre de Gestion. En raison des quotas départementaux qui limitent fortement le passage de C en B ou de B en A, seulement 5 dossiers ont eu un retour favorable du Centre de Gestion.

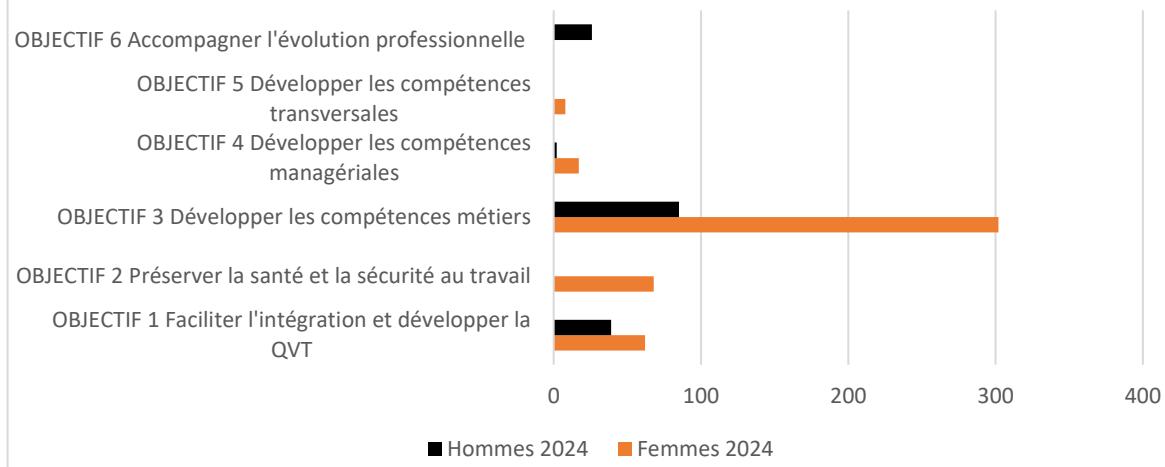
### 3.4 La formation (données 2024)

Le nombre de jour total de formation suivi en 2024 est de 843 jours contre 1190 jours en 2023 et 1144,5 jours en 2022.

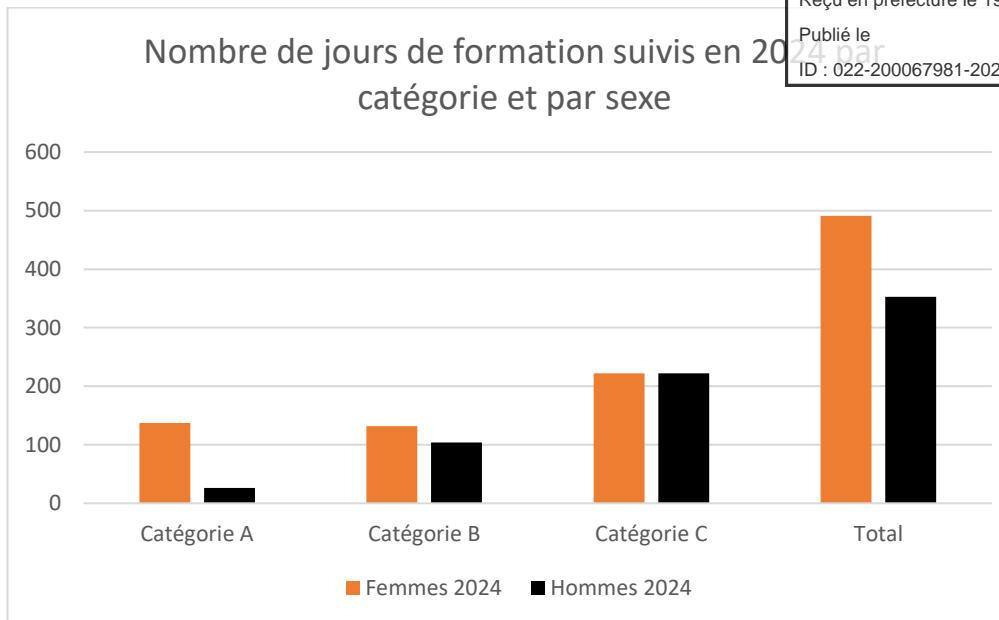
En 2024 les femmes ont suivi 491,5 jours de formation (675,5 jours en 2023) et les hommes 352 jours de formation (514 jours en 2023).

| Objectif du plan de formation                           | Nombre de jours de formation suivis |      |        |      |
|---|-------------------------------------|------|--------|------|
|   | Femmes                              |      | Hommes |      |
|   | 2024                                | 2023 | 2024   | 2023 |
| OBJECTIF 1 Faciliter l'intégration et développer la QVT | 62                                  | 88   | 39     | 98   |
| OBJECTIF 2 Préserver la santé et la sécurité au travail | 68                                  | 87,5 | 198,5  | 223  |
| OBJECTIF 3 Développer les compétences métiers           | 302                                 | 365  | 86     | 120  |
| OBJECTIF 4 Développer les compétences managériales      | 17                                  | 8,5  | 2      | 2    |
| OBJECTIF 5 Développer les compétences transversales     | 8                                   | 27   | 1,5    | 13   |
| OBJECTIF 6 Accompagner l'évolution professionnelle      | 34                                  | 99   | 26     | 59   |
| Total   | 491                                 | 675  | 353    |      |

Nombre de jours de formation suivis par objectif en 2024



| Catégorie   | Nombre de jours de formation |      |        |      |
|-------------|------------------------------|------|--------|------|
|             | Femmes                       |      | Hommes |      |
|             | 2024                         | 2023 | 2023   | 2024 |
| Catégorie A | 137                          | 175  | 43     | 26   |
| Catégorie B | 132                          | 253  | 189    | 104  |
| Catégorie C | 222                          | 247  | 282    | 222  |
| Total       | 491                          | 675  | 620,5  | 353  |



En 2024, le nombre total de jours de formation baisse pour les femmes comme pour les hommes par rapport à 2023.

Les femmes passent de 675 jours en 2023 à 491 jours en 2024. La diminution concerne toutes les catégories : –38 jours en catégorie A, –121 jours en catégorie B et –25 jours en catégorie C.

Les hommes passent de 620,5 jours en 2023 à 353 jours en 2024. Là encore, toutes les catégories diminuent : –17 jours en catégorie A, –85 jours en catégorie B et –60 jours en catégorie C.

De manière générale, on observe une forte réduction du volume de formation en 2024, avec des baisses plus marquées dans les catégories B et C. Les femmes restent celles qui cumulent le plus de jours de formation sur les deux années.

### 3.6 Un plan d'actions égalité professionnelle adopté en 2023

L'agglomération a sensibilisé en novembre 2025 l'ensemble de ses agents et agentes à l'égalité Femme/Homme et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel, en faisant appel à la compagnie de théâtre forum Impro Infini. Cette action a été financée dans le cadre du FEP, Fonds pour l'Égalité Professionnelle.

349 agent·es de l'agglomération, dont 56% de femmes, ont suivi cette sensibilisation d'une demi-journée

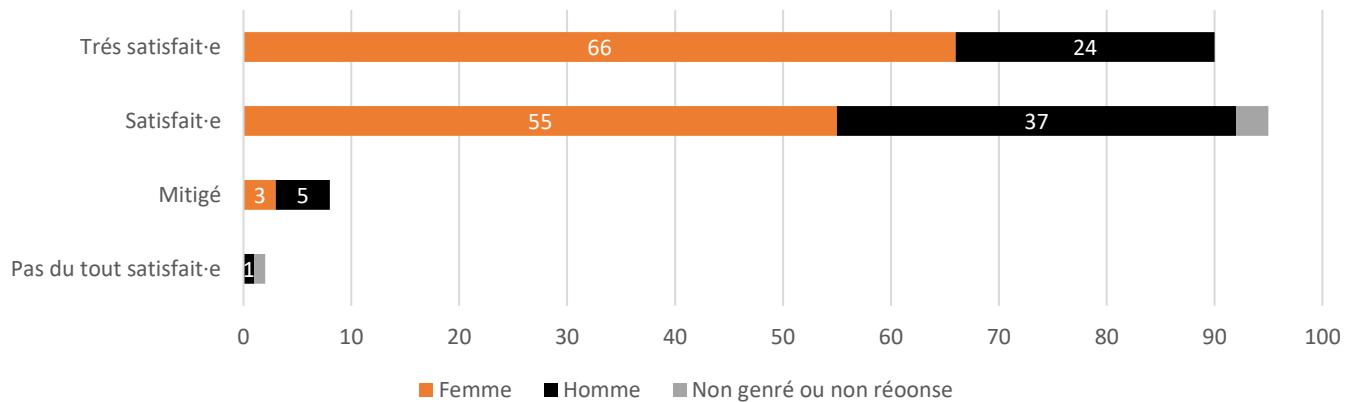
195 ont répondu au questionnaire de satisfaction

95% étaient très satisfait·es ou satisfait·es de cette sensibilisation

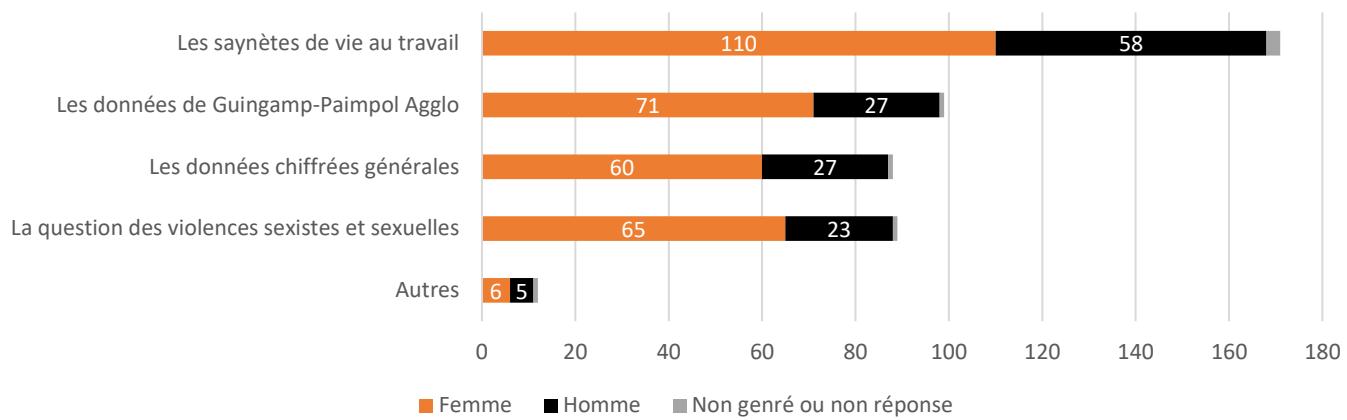


*Sensibilisation à l'égalité professionnelle au Théâtre du Champ au Roy à Guingamp*

## Etes-vous globalement satisfait·e de cette sensibilisation à l'égalité Femme-Homme ?



## Qu'avez-vous préféré dans cette animation ? (plusieurs réponses possibles)



Ils et elles ont apprécié que :

- La forme de saynètes, les données chiffrées présentées
- Le fait que ce soit obligatoire pour tous et toutes

64 % des personnes ont déclaré avoir appris des choses nouvelles, et 43% pensent modifier leur comportement au travail.

# 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 Femmes-Hommes 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'Egalité.

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 à 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 CISPRD (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

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

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le 20/12/2025

ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

#### et lutter contre les discriminations

##### Expérimenter / passer à l'action

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

##### Axe 4 – S'engager publiquement en faveur de l'égalité

###### Promouvoir / Communiquer

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

## Mise en œuvre du plan d'action en 2025

### 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 :

- 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.

En 2024, un groupe similaire a été créé au Nord de l'Agglomération, néanmoins le format ne

correspond pas aux besoins des femmes victimes de ce secteur. Une réflexion est en cours pour trouver une approche adaptée.

*Depuis la création du groupe sur le secteur de Guingamp, environ 70 femmes ont assisté à une ou*

## **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 Grâces, Plésidy, Quemper-Guezennec, Trégonneau et l'école privée de Squiffiec. 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.

### **Pour les collégiens :**

- *Intervention d'une sexologue :*

Le collège Charles Brochen à Pontrieux, le collège Chombart de Lauwe à Paimpol et le collège Diwan de Plésidy 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

plusieurs réunions. *Elles sont en moyenne 12 par séance. Au nord de l'Auvergne, 12 personnes* Femmes ont fait partie du groupe, avec une moyenne de 3 par séance.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID:022-20067981-20251209-DEL202512\_268-DE

identifiés : relations amoureuses, consentement, orientation sexuelle, anatomie, pornographie, violences, etc.

A Pontrieux, 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 6 classes de collégiens de 5<sup>ème</sup> et de 4<sup>ème</sup> (mixité respectée).*

### **Pour les lycéens :**

- *Atelier Riposte :*

Le 13 novembre, un atelier Riposte a été proposé aux élèves (filles) du lycée du Restmeur à Pabu.

L'atelier a permis aux élèves de découvrir l'autodéfense et ses principes-clés, de pratiquer quelques stratégies physiques d'autodéfense et d'évoquer les principes de l'autodéfense verbale

*15 filles ont profité de cette initiation.*

- *Théâtre forum - Compagnie La Guilde :*

Les 19 mars, 3 et 4 avril, la Compagnie La Guilde a proposé du théâtre forum au lycée Jules Verne à Guingamp, au lycée du Restmeur à Pabu et au collège Gwer Halou à Callac.

Le Spectacle *La Grande Ourse* aborde le passage à l'âge adulte et les questions qui y sont liées, notamment : les stéréotypes fille/garçon, la sexualité, la cigarette, l'alcool, le consentement, le harcèlement scolaire, la confiance en soi.

*243 élèves ont été sensibilisées (mixité respectée).*

## Pour le grand public :

Le 8 mars, journée dédiée à la lutte pour les droits des femmes, l'égalité et la justice, le CIAS et la MJC de Bégard nous ont invité à découvrir un spectacle engagé ! Portée par la Compagnie Ici Même et Là Aussi, cette création théâtrale, documentaire, clownesque et musicale aborde avec humour et sensibilité la question de l'identité et des relations femmes-hommes, à travers 14 personnages interprétés par deux comédiens.

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

[23 novembre → 2 décembre]

## PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



Du 23 novembre au 2 décembre, le CIAS a organisé différents évènements, sur l'ensemble du territoire de l'Agglomération, dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. L'objectif était de sensibiliser le grand public et d'informer les personnes concernées que des solutions existent.

- Initiation au kravmaga :

Publié le

ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

Le 26 novembre à Guingamp et le 27 novembre à Bourbriac, 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.

- Ciné-débat :

Le 25 novembre, un ciné-débat a été organisé en partenariat avec le cinéma Les Korrigans de Guingamp. Le film *Touchées*, réalisé par Alexandra Lamy, 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.

91 personnes étaient présentes (dont 1/3 d'hommes).

- Sensibilisation des élus/secrétaires :

Le 2 décembre à Saint-Agathon, 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).

16 élus/secrétaires étaient présentes (2 hommes)

## 4.2 « Chausser les lunettes du genre »

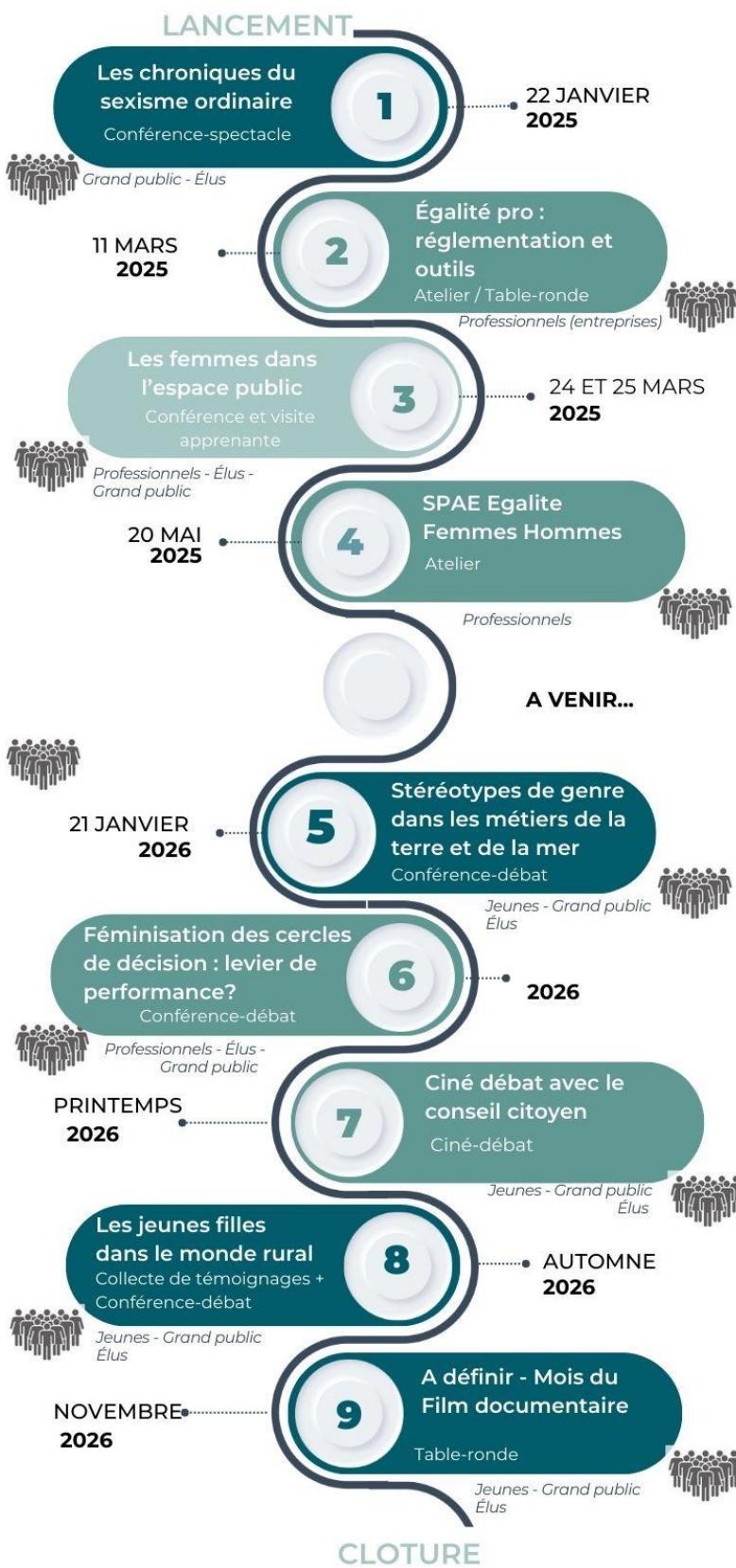
Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

### CYCLE D'ÉVÈNEMENTS POUR « CHAUSSER LES LUNETTES DU GENRE »



Guingamp-Paimpol Agglomération a ouvert en 2025 un cycle d'évènements pour « Chausser les lunettes du genre », soutenu par l'Union Européenne dans le cadre du programme LEADER.

En effet si nos politiques publiques sont par nature universelles, si nos équipements publics sont ouverts à tous et toutes, les données chiffrées montrent une inégalité d'accès.

Et alors ? Est-ce vraiment un problème ? Est-ce seulement une question d'éducation, de médias ? Ou n'y a-t-il pas des choses à faire, ici et maintenant, chacun à son niveau et chacun dans ses compétences...

Le cycle d'évènements vise donc à « chausser les lunettes du genre » sur des aspects variés de nos politiques publiques : l'aménagement de l'espace, la gestion du quotidien, l'économie et l'emploi, la culture...

170 personnes ont assisté à la conférence-spectacle de Marine Pétroline sur les chroniques du sexisme ordinaire à l'UCO de Guingamp, en janvier 2025. Avec brio, elle nous invite à débusquer dans notre quotidien ces manifestations du sexisme qui finissent par apparaître « normales » tant elles sont banalisées. Un appel, avec humour, à la vigilance collective ! Les participant·es, en majorité des femmes, ont salué la forme et le fond : « *ça fait du bien* », « *on se sent moins seul·e* », « *Continuez !* ».



70 personnes ont assisté à la Conférence d'Edith Maruejouls, géographe du genre, qui travaille depuis 15 ans sur les espaces publics et en particulier les cours d'école, car « *c'est là que les enfants apprennent la façon dont fonctionne l'espace public* » (le 17 mars à la

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Grande Ourse à Saint Agathon). Et en général les filles apprennent alors que

Publié le

IDE 022-20067981-20251209-DEL2025\_12268-DE

que le garçons. Edith Maruejouls appelle à travailler avec enfants et adultes pour un nouveau partage de l'espace, avec un objectif central : aller vers plus de mixité, pour apprendre à mieux vivre ensemble, sans violences.



Conférence grand public sur les femmes dans l'espace public avec Edith Maruejouls

45 professionnels de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse, élus locaux et techniciens de collectivité ont participé à un temps de travail sur la thématique « *femmes dans l'espace public, avancer vers plus d'égalité et de mixité* », le 18 mars à Pontrieux. En plus de l'intervention d'Edith Maruejouls, géographe du genre, le CAUE (Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement) est intervenu sur son accompagnement de l'école de Lantic, où une réflexion sur le vivre ensemble impulsée par les enseignant·es, conduit à réguler les activités de la cour pour donner une place à tous et toutes. Magali Morvan, principale au collège de Bégard, a également partagé son expérience, saluée par le label égalité niveau 2.

On a également chaussé « *les lunettes du genre* » dans l'économie et la culture, comme exposé dans les paragraphes consacrées à ces thématiques.

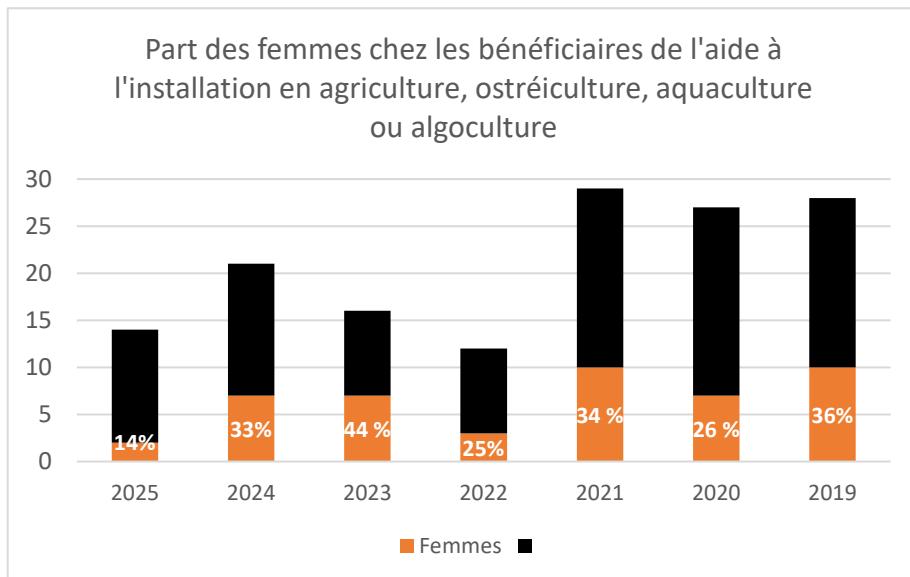
## 4.3 Dans le domaine de l'économie et l'emploi

### Mesurer pour donner à voir

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

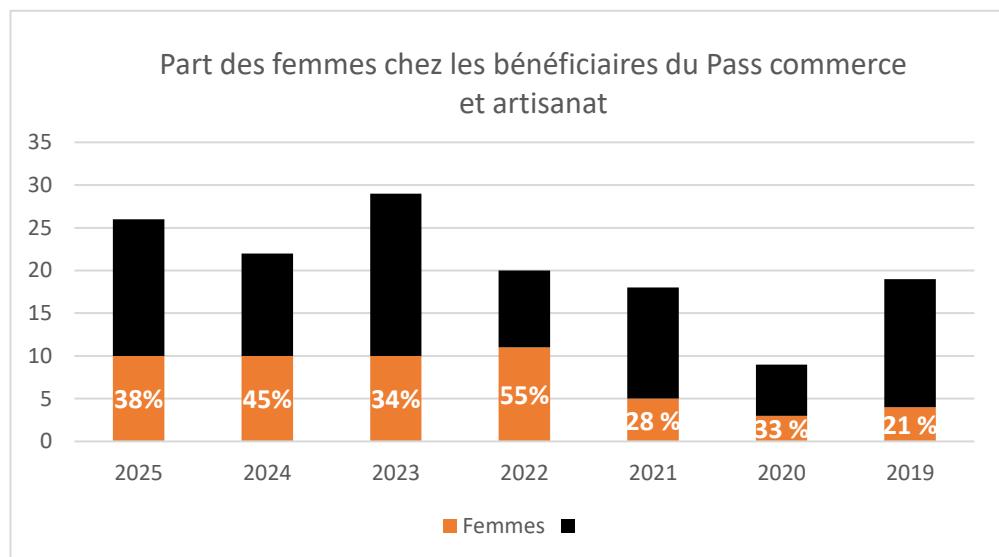
**L'analyse des bénéficiaires des aides économiques** accordées aux porteur·ses de projets sur l'Agglomération laisse apparaître une représentation

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



**L'aide à l'installation en agriculture, ostréiculture, aquaculture ou algoculture** est accordée pour toute installation, sans limite d'âge, aux exploitant·es à titre principal disposant de la capacité professionnelle. Le nombre total d'installations diminue à nouveau cette année et la part des femmes dans les installations connaît une chute importante pour atteindre un pourcentage de 14%, son niveau le plus bas connu.

La part des femmes reste à un bon niveau dans le dispositif **Pass commerce et artisanat**, avec près de 40% des dossiers validés. A noter cependant que le montant moyen des aides reste nettement supérieur pour les hommes (4735 euros contre 3367 euros). Il y a en plus 6 dossiers de couples ou de collectifs mixtes, soit près de 20% des dossiers.

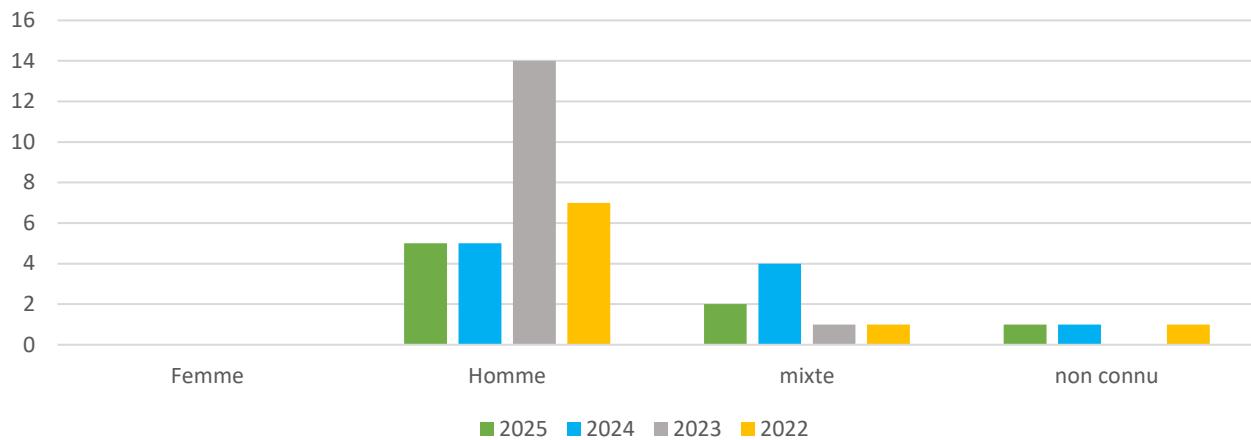


### Sur la question de l'immobiliser d'entreprises

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 autres cas, il s'agit de couples ou de collectifs mixtes, ou de

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

## Vente de terrains dans les parcs d'activités



### 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. Cette année, il n'y a eu aucun dossier.

2025 : pas de dossier

2024 : 0 femme 1 homme

2023 : 0 femme 2 hommes

2022 : 0 femme 4 hommes

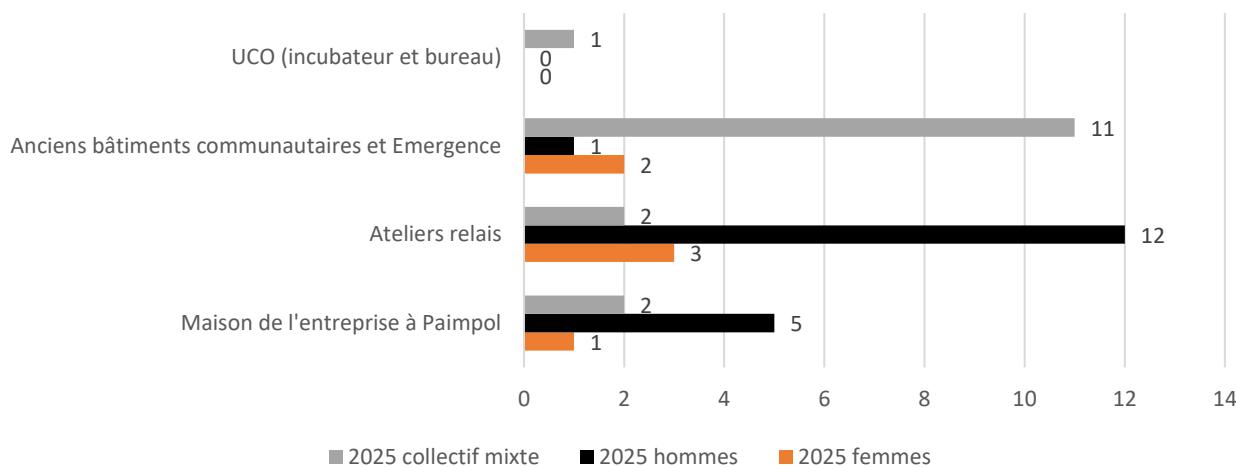
2021 : 1 Femme 2 Hommes

2020 : 2 femmes 3 Hommes

2019 : 0 Femme 5 Hommes

En 2025, on note à la fois une augmentation du nombre d'entreprises accueillies dans nos locaux partagés et une augmentation du nombre de femmes ou de collectifs mixtes, même si les hommes restent très majoritaires. La maison de l'entreprise de Paimpol a accueilli 1 femme porteuse d'activités et 2 collectifs mixtes pour un total de 8 entreprises accueillies. L'atelier relais a accueilli 3 femmes et 2 collectifs mixtes sur 17 bénéficiaires.

### Bénéficiaires des espaces mis à disposition



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

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID: 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

### Prêt d'honneur

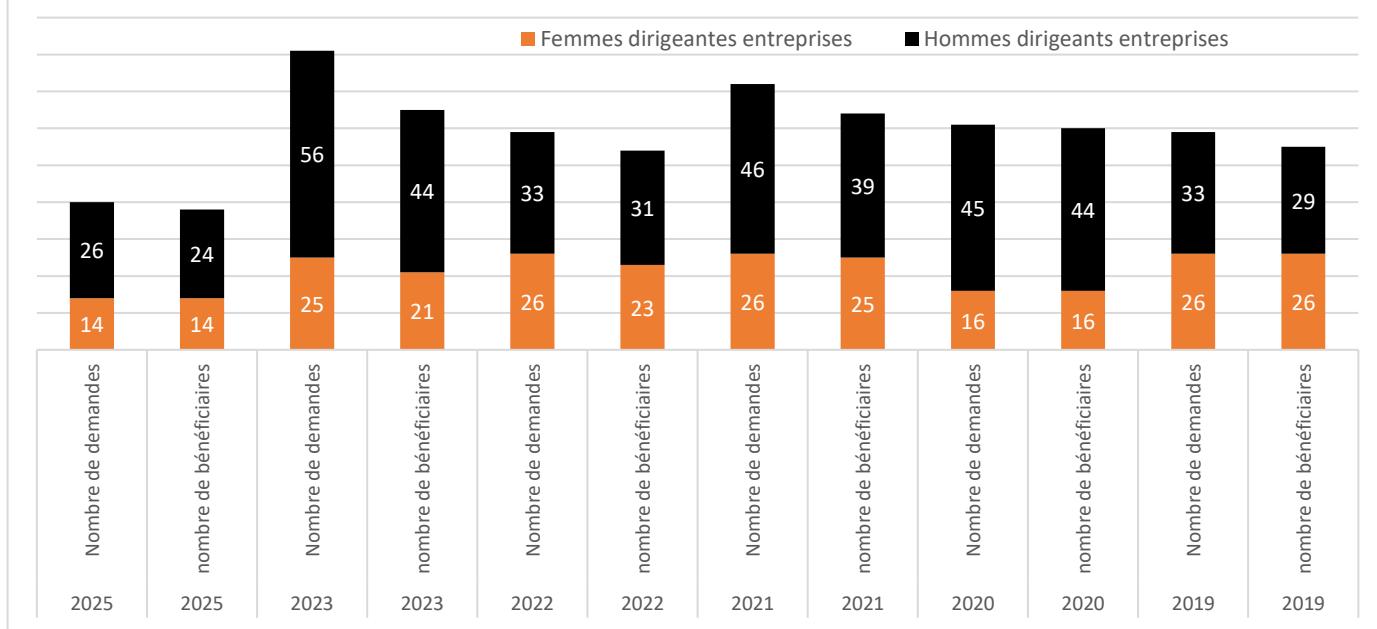
Initiative Pays de Guingamp dispose d'un fonds d'intervention provenant essentiellement de subventions de collectivités locales, de dons d'organismes financiers, d'entreprises et de particuliers.

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 restait jusqu'alors autour de 20 selon les années. Il a subi un infléchissement marqué en 2025, suivant l'infléchissement du nombre total de dossiers.

Part des femmes bénéficiaires de prêts à taux 0



### 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 2025 n'est au jour du bouclage pas encore disponible.

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

**7 entreprises du territoire** ont participé le 11 mars 2025 à l'atelier sur l'égalité professionnelle organisé par Guingamp-Paimpol Agglomération en partenariat avec la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

Ce temps a permis de rappeler les chiffres clés :

- Représentant 49% de la population active en 2023, les femmes ne sont pas une minorité sur le marché du travail ;
- 80% femmes ont entendu/subi des commentaires négatifs sur la maternité sur leur lieu de travail ;
- 26,5% des femmes travaillent à temps partiel et 8,7% des hommes : Le temps partiel est donc un vrai sujet pour l'égalité professionnelle et est très imbriqué avec la parentalité ;
- 55% des femmes (enquête de 2019) ont été confrontées à des faits d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Il s'agit donc d'un vrai risque, qui doit être pris en compte dans l'accord égalité ou le plan d'action des entreprises, jusqu'à l'intégrer comme risque dans le DUERP ;

Les participants sont repartis avec :

- des outils (accompagnement de l'ODDS pour les entreprises de moins de 50 salariés, de la SCIC FETE pour les plus de 50 salariés et de la DDETS pour les démarches de calcul et de publication de l'Index Egalité professionnelle)
- des idées concrètes d'actions (jours enfants malades, sur-cotisation à temps plein pour les salariés à temps partiel pour la retraite, portes ouvertes pour faire mieux connaître les métiers de l'entreprise, aménagement d'horaires par exemple la semaine de 4 jours dans le but de limiter le temps partiel...)
- la conviction que travailler sur l'égalité professionnelle est un enjeu stratégique pour faire face aux tensions de main d'œuvre (en élargissant le vivier de candidat·es et en diversifiant les profils), pour fidéliser les salariés (en travaillant sur la qualité de vie au travail) et pour la mise en valeur et l'attractivité de l'entreprise.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

**Un atelier collectif autour de l'égalité F/H pour les acteurs du service public de l'accompagnement des entreprises (SPAÉ)** a été proposé le 20 mai 2025. Ce temps de travail était animé par Isabelle Gueguen, consultante experte de ces sujets et co-dirigeante du cabinet Perfégal.

Après un rappel du contexte réglementaire, la réflexion a porté sur l'analyse des données économiques de l'Agglomération et de certains de ses partenaires en matière d'égalité femme/homme. Celle-ci a mis en lumière une progression de la part des femmes dans l'entrepreneuriat mais qui demeure encore très inférieure à celle des hommes, tant dans la prise de contact que dans l'accompagnement financier proposé par la collectivité (Pass commerce artisanat, aide à l'installation agricole, etc.). Une forme d'auto-censure des femmes dans l'ambition qu'elles se donnent en matière de création ou de reprise d'entreprise a été aussi observée ainsi que la persistance d'un frein à l'accès aux ressources financières auprès des banques.



Un travail collectif visant à définir des pistes d'actions possibles a clôturé cette matinée riche d'échanges nourris de constats de terrain. Il a permis d'envisager de nouveaux projets et des expérimentations sur le territoire en faveur de l'égalité F/H dans le développement économique local. Parmi eux, l'organisation d'un temps fort récurrent sur l'entrepreneuriat féminin, la sensibilisation des professionnels des secteurs de la banque et de l'expertise comptable à ces enjeux, mais aussi le renforcement des indicateurs pour chaque politique publique à destination des entreprises, la présentation des missions et des dispositifs de l'Agglomération dans les structures d'accompagnement à la création (ADIE, BGE, IAG, etc.) ou encore la mise en œuvre d'une communication ciblée à destination des porteuses de projet.

## 4.4 Dans le domaine de la Petite enfance – enfance, jeunesse

### Mesurer pour donner à voir

#### Sur la petite enfance :

Le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération compte 337 assistant·es maternel·les en 2025, dont 3 hommes (11 professionnelles de moins qu'en 2020).

8 maisons d'assistant·es maternel·les (MAM) sont en fonctionnement sur le territoire (à Plouézec, Paimpol, Saint-Agathon (3), Pédernec, Plouisy et Ploumagoar) et accueillent 100 enfants.

L'Agglomération gère 4 multi accueils :

- Guingamp, Ploumagoar, Bégard et Paimpol
- 117 places pour 214 enfants accueillis en 2025 dont 46% de filles. Le pourcentage de filles varie en fonction des années.

- 64 professionnel·les ont exercé dans les quatre sites au cours de l'année (ce nombre ne correspond pas au nombre de postes) dont 6 hommes. Le nombre d'hommes reste faible mais son augmentation (3 hommes en 2022 et un seul en 2021) témoigne d'une attention à la mixité notamment pour les stagiaires. A noter des tensions toujours importantes sur le recrutement de professionnel·les de la petite enfance.

L'équipe RPE (Relais Petite Enfance) est exclusivement féminine (6 femmes).

#### Sur l'enfance :

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

En 2025, les 4 ALSH de Guingamp-Paimpol Agglomération ont accueilli 1066 enfants, 566 garçons et 500 filles, soit 47% de filles. La fréquentation des

ALSH continue à se stabiliser en 2025 (avec une légère baisse) après des années 2022 et 2023 marquées par de fortes hausses.

La féminisation des effectifs continue (on atteint presque la parité). Seul l'ALSH de Callac reste en retrait sur le pourcentage de filles.

|       | Louargat | Bourbriac | Callac   | Pontrieux | Total       |
|-------|----------|-----------|----------|-----------|-------------|
|       | % filles | % filles  | % filles | % filles  | % filles    |
| 2025  | 48%      | 43%       | 39%      | 53%       | 47%         |
| Total | 306      | 253       | 171      | 336       | 1066        |
| 2024  | 46%      | 41%       | 44%      | 49%       | 46%         |
| Total | 338      | 229       | 189      | 325       | <b>1081</b> |
| 2023  | 44%      | 45%       | 42%      | 48%       | 45%         |
| 2022  | 42%      | 45%       | 42%      | 46%       | 44%         |
| 2021  | 42%      | 46%       | 44%      | 40%       | 43%         |
| 2020  | 38%      | 45%       | 39%      | 42%       | 41%         |

## Les enfants participants aux séjours

Envoyé en préfecture le 19/12/2025  
 Reçu en préfecture le 19/12/2025  
 Publié le  
 ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

|                     | Louargat | Bourbriac | Callac | Pontrieux | Total      |
|---------------------|----------|-----------|--------|-----------|------------|
| % de filles en 2025 | 58%      | 46%       | 30%    | 46%       | <b>48%</b> |
| Total d'enfants     | 73       | 46        | 27     | 81        | <b>227</b> |
| % 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%        |

La proportion des filles dans les séjours est à peu près au même niveau, mais plus contrastée en fonction des centres (plus faible à Callac, importante à Louargat).

## La composition des équipes des ALSH

| 2025             | ALSH de Louargat | ALSH de Bourbriac | ALSH de Callac | ALSH de Pontrieux | Total |
|------------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-------|
| Femmes           | 24               | 27                | 15             | 26                | 92    |
| Hommes           | 8                | 6                 | 4              | 7                 | 25    |
| Total            | 32               | 33                | 19             | 33                | 117   |
| % femmes en 2025 | 75%              | 82%               | 79%            | 79%               | 79%   |
| % 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%   |

Les équipes sont largement féminines dans tous les centres de loisirs. La féminisation semble cependant se stabiliser à 80% du personnels ALSH, ce qui reste élevé.

## Sur la jeunesse :

L'Agglomération gère 5 services jeunesse sur le territoire. Le nombre de jeunes accueillis augmente légèrement en 2025, montrant une stabilisation autour de 800-850 jeunes accueillis au total.

Globalement la mixité des effectifs accueillis est presque atteinte ; cependant on continue à noter des

écart marqués entre les différents centres, avec une moindre représentation des filles en milieu rural. A noter cependant que la mixité est presque atteinte sur le centre de Callac.

|                             | nombre de jeunes accueillis en ALSH |            |            |            |
|-----------------------------|-------------------------------------|------------|------------|------------|
|                             | Filles                              | Garçons    | Total      | % filles   |
| Service jeunesse Belle Isle | 62                                  | 96         | 158        | 39%        |
| Service jeunesse Guingamp   | 198                                 | 180        | 378        | 52%        |
| Service jeunesse Bourbriac  | 40                                  | 61         | 101        | 40%        |
| Service jeunesse Callac     | 72                                  | 78         | 150        | 48%        |
| Service jeunesse Pontrieux  | 27                                  | 26         | 53         | 51%        |
| <b>TOTAL 2025</b>           | <b>399</b>                          | <b>441</b> | <b>840</b> | <b>48%</b> |
| <b>TOTAL 2024</b>           | <b>363</b>                          | <b>448</b> | <b>811</b> | <b>45%</b> |
| <b>TOTAL 2023</b>           | <b>393</b>                          | <b>485</b> | <b>878</b> | <b>45%</b> |

Les séjours organisés par les services jeunesse ont été en recul sur l'année 2025, tout comme la participation des filles, notamment sur Guingamp. A noter

cependant les taux de féminisation de Bourbriac et de Callac, qui peinent à accueillir le public féminin sur les ALSH (mais on est ici sur de faibles effectifs).

| <b>séjours jeunesse 2025</b> | Belle Isle | Guingamp | Bourbriac | Callac | Pontrieux | <b>TOTAL</b> |
|------------------------------|------------|----------|-----------|--------|-----------|--------------|
| Femmes                       | 11         | 31       | 7         | 4      | 0         | <b>53</b>    |
| Hommes                       | 9          | 53       | 5         | 6      | 0         | <b>73</b>    |
| Total                        | 20         | 84       | 12        | 10     | 0         | 126          |
| % femmes en 2025             | 55%        | 37%      | 58%       | 40%    | -         | 42%          |
| % femmes en 2024             | 35%        | 50%      | 70%       | 50%    | 38%       | 51%          |
| % femmes en 2023             | 50%        | 59%      | 50%       | 13%    | 36%       | <b>52%</b>   |
| % femmes en 2022             | 40%        | 69%      | 31%       | 39%    | 54%       | <b>55%</b>   |
| % femmes en 2021             | 42%        | 56%      | 67%       | 35%    | 55%       | <b>55%</b>   |

Le nombre des bénéficiaires des différents dispositifs restent stables, sauf le dispositif argent de poche et le programme de réussite éducative, dont les effectifs augmentent nettement : au bénéfice des garçons pour le premier et des filles pour le second.

A noter cette année, des demandes d'accompagnements individuels qui concernent davantage les garçons. Les ateliers d'activités sportives apparaissent très genrés, en lien avec le type d'activités proposées.

| <b>2025</b>                        | Femmes | Hommes | Total | % de femmes 2025 | % de femmes 2024 |
|------------------------------------|--------|--------|-------|------------------|------------------|
| Accompagnements individuels SIJ    | 27     | 40     | 67    | 40%              | 51%              |
| Dispositif Mission Argent de poche | 59     | 52     | 111   | 53%              | 59%              |
| Aide au projet jeunes              | 2      |        | 2     | 100%             | 0%               |
| Programme de Réussite éducative    | 45     | 29     | 74    | 61%              | 55%              |
| Atelier sport co                   | 4      | 31     | 35    | 11%              | 23%              |
| Atelier danse citoyenneté          | 43     | 10     | 53    | 81%              | 95%              |
| Melting Sport                      | 16     | 9      | 25    | 64%              | 64%              |

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

permanents. Au total, avec les saisonniers, le rapport a été de 56% de femmes.

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

### Jeunesse

Tous les animateurs·trices jeunesse ont suivi une formation à l'éducation égalitaire, sur trois modules (et 2,5 jours), animés par la Ligue de l'Enseignement :

- un premier sur l'état des lieux de l'inégalité entre les sexes, les enjeux de l'éducation égalitaire, les postures professionnelles ;
- un deuxième sur la découverte et l'expérimentation d'outils pédagogiques utilisables pour échanger sur la thématique

- des relations filles-garçons avec les jeunes ;
- un troisième de débriefing avec les stagiaires de leur expérimentation des outils/jeux/activités qu'ils ont pu mettre en place avec les jeunes sur cette thématique.

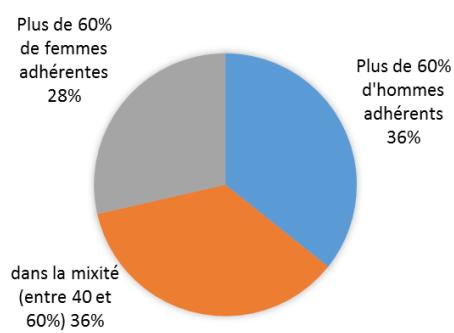
## 4.5 Dans le domaine de la vie associative

### 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. Nous sommes en 2025 à la deuxième année d'analyse des données.

Les données de 86 associations soutenues par l'agglomération ont été analysées. 46% d'entre elles ont fourni des données chiffrées sur les bénéficiaires de leurs actions (contre 32% l'an dernier). Parmi celles qui regardent effectivement cette donnée, elles sont 36 % à se situer dans le champ de la mixité (entre 40 et 60% de femmes, ou d'hommes, parmi leurs bénéficiaires). 30% comptent moins 40% de femmes bénéficiaires et 30 % comptent plus de 60% de femmes bénéficiaires. 10 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.

**Répartition des associations selon la mixité des adhérents**



65% des associations ont fourni des données sexuées

sur leurs adhérents (contre 56% l'an passé). 35% d'entre elles se situent dans le champ de la mixité, et 35% ont une majorité d'hommes adhérents.

36 % des associations soutenues sont conduites par des femmes (dans 42% des cas il s'agit de coprésidence). La subvention moyenne par association est de 17.697 euros pour les associations qui ont un président, et de 6.932 euros pour les femmes qui ont une présidente. Une association sur les 10 plus aidées par l'agglomération est conduite par une femme.

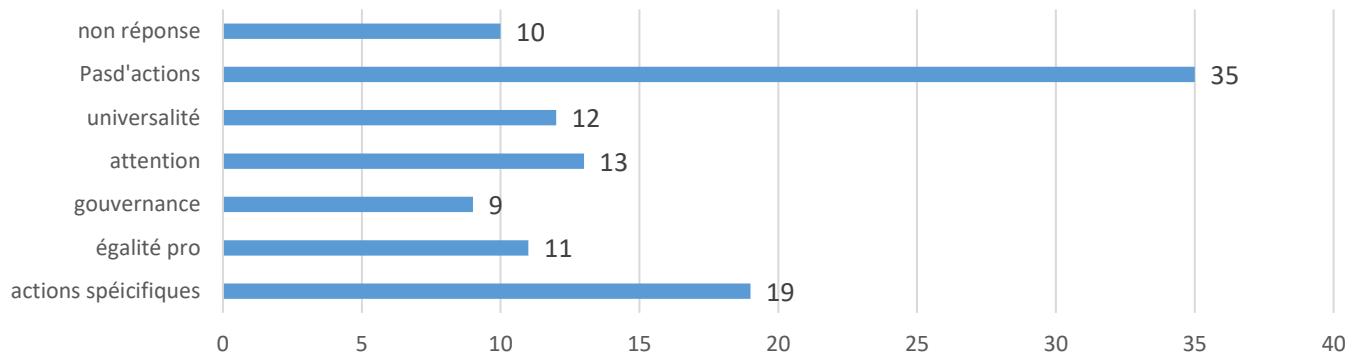
### ***Les actions des associations en faveur de l'égalité femmes-hommes***

48 % des associations indiquent mener des actions en faveur de la promotion de l'égalité Femmes/Hommes.

52 % des associations indiquent ne pas mener d'actions en faveur de l'égalité, ou bien ne répondent pas à la question. Elles sont cependant beaucoup moins nombreuses cette année à se réclamer d'un universalisme des actions qui s'adresse à tous et toutes et qui exonéreraient ainsi l'association de toute réflexion sur le sujet (14% contre un tiers l'an passé) :

*« Nous accueillons majoritairement des familles, sans faire de distinction de genre que ce soit chez les adultes ou les enfants », « Nous n'avons aucune prise sur l'équilibre de la mixité, étant donné que nous nous adressons à des publics déjà constitués en groupes : classes, club, activités grand public... Qui viennent vers nous sur la base du volontariat. Nos activités sont ouvertes à tous les publics, sans discrimination de quelque sorte que ce soit. »*

## Les associations et l'égalité Femmes-Hommes



Environ 14% des associations montre une « *attention* » à la parité : « *Nous faisons attention à l'équilibre hommes/femmes dans le nombre d'artistes choisis pour nos évènements.* », que ce soit dans les actions ou dans la gouvernance, avec un volontarisme plus marqué pour la gouvernance de l'association dans 9 cas : « *Intégrer la parité au sein des instances de gouvernance, jusqu'à atteindre un objectif de 50 % de femmes* ».

Elles sont aussi 13% à déclarer des actions en matière d'égalité professionnelle, parfois très volontaristes : congé menstruel ou animation sur les violences sexistes et sexuelles à l'assemblée générale de l'ADESS, par exemple.

Seules 22% 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 féminines. 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. L'APDIP, association de développement agricole malgache, a un programme d'accompagnement à l'installation spécifique tourné exclusivement vers les femmes. Graines de Culture a lancé sa première édition de la journée internationale de la femme à Plésidy. Bobine de Femmes, propose depuis trois années à Lanloup un festival de cinéma qui met à l'honneur des réalisatrices et leurs films.

## 4.6 Dans le domaine de la culture

### Mesurer pour donner à voir

**Au niveau national**, le rapport 2025 de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication note :

- une majorité de femmes dans les effectifs des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel
- un accès au premier emploi peu différencié
- plus de quatre personnes sur dix en emploi dans les professions culturelles sont des femmes

- des inégalités encore marquées sur les salaires
- les femmes en tête aux postes de présidence dans l'audiovisuel public mais minoritaires dans les comités de direction
- Dans les programmations artistiques et dans les médias, les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes
- Accès aux moyens de production : un montant moyen des aides accordées souvent plus faible pour les femmes

## Au niveau de des équipements culturels de l'Agglomération

**La Sirène** a proposé sur la saison 2024-2025, 13 représentations, et a ainsi accueilli 24 artistes hommes et 20 artistes femmes. De plus, la Sirène participe également au soutien à la création avec 59 temps d'accueil au plateau, qui ont concerné une majorité de femmes (44 femmes et 32 hommes).

### L'école de musique

Sur le volet des enseignements artistiques, les effectifs des adhérents de l'école de musique communautaire pour la saison 2025-2026 s'équilibrent entre hommes et femmes pour les moins de 18 ans et restent déséquilibrés pour les adultes, avec un rapport 68/32.

|          | 2025/2026 |         |         |
|----------|-----------|---------|---------|
|          | total     | +18 ans | <18 ans |
| femmes   | 263       | 133     | 130     |
| hommes   | 191       | 62      | 129     |
| Total    | 454       | 195     | 259     |
| % femmes | 58%       | 68%     | 50%     |

Les pratiques collectives tendent également à s'équilibrer avec une progression des garçons dans les effectifs des moins de 18 ans. Quand on s'intéresse à la répartition des effectifs dans les ateliers proposés, on note cependant que 5 ateliers sur les 13 proposés à Guingamp et Paimpol peuvent être considérés comme mixtes (le genre minoritaire est représenté au moins à 40% des effectifs), et 3 ateliers sur 8 pour les moins de 18 ans sont mixtes. Globalement les effectifs sont donc équilibrés, mais les groupes des ateliers sont majoritairement genrés. On retrouve ce même constat sur les pratiques individuelles. Les femmes sont légèrement majoritaires sur la pratique instrumentales (56/44), mais la situation évolue vers la parité chez les moins de 18 ans. Cependant, sur les sept instruments sur les 14 enseignés qui concentrent 90% des pratiquant·es, 4 sont très fortement genrés (de l'ordre de 75-25) dans un sens ou dans l'autre : piano, violon et harpe pour les femmes, batterie pour les hommes, l'accordéon étant l'instrument le plus mixte. Cette tendance reste vraie pour les moins de 18 ans. On ne note pas de changement par rapport aux années précédentes.

| Instruments          | Total des élèves |            |             | Moins de 18 ans           |            |                                |
|----------------------|------------------|------------|-------------|---------------------------|------------|--------------------------------|
|                      | femmes           | total      | % de femmes | femmes de moins de 18 ans | Total      | % de femmes de moins de 18 ans |
| Piano                | 85               | 113        | 75%         | 56                        | 81         | 69%                            |
| Guitare              | 18               | 54         | 33%         | 9                         | 34         | 26%                            |
| Accordéon diatonique | 25               | 42         | 60%         | 6                         | 17         | 35%                            |
| Guitare              | 12               | 36         | 33%         | 7                         | 22         | 32%                            |
| Batterie             | 5                | 34         | 15%         | 1                         | 24         | 4%                             |
| Violon               | 25               | 30         | 83%         | 14                        | 17         | 82%                            |
| Harpe                | 9                | 10         | 90%         | 5                         | 6          | 83%                            |
| <b>TOTAL</b>         | <b>179</b>       | <b>319</b> | <b>56%</b>  | <b>98</b>                 | <b>201</b> | <b>49%</b>                     |

### Milmarin

Sur les 4029 visiteurs·teuses de Milmarin, centre de découverte maritime situé à Ploubazlanec (au 30 octobre 2025), 52 % sont des femmes. En 2025, sur les

15 intervenants extérieurs auxquels Milmarin a fait appel, 11 soit 73% sont des femmes. Le personnel de Milmarin est exclusivement féminin.

## Contribuer à l'égalité pour tous et toutes et lutter contre les discriminations

Deux événements visant à promouvoir la place des femmes dans le milieu maritime ont eu lieu à Paimpol en début d'année. La sociologue Katia Frangoudès est intervenue au Lycée maritime Pierre Loti auprès d'élèves de Première, Terminale et CAP (23 participant·es dont deux femmes), puis du grand public au sujet du statut des femmes dans la pêche (37 participant·es, dont 17 femmes).

Lors d'une autre soirée à la Sirène, Enora Person, commandante de la marine marchande a présenté le documentaire « Enora, cap'taine maman », réalisé par Pauline Le Péculier à son sujet.



Présentation de « Enora, cap'taine maman » à la Sirène

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

### La Sirène

La Sirène maintient également une vigilance à programmer des artistes hommes et femmes, ce dont témoigne la part des artistes femmes accueillies sur son plateau

### L'Ecole de Musique communautaire

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

### Milmarin

Au sein de Milmarin, l'équipe fait preuve d'une vigilance continue quant à la visibilité des femmes dans le milieu maritime (où 97% des marins sont des hommes). Cela se manifeste par exemple dans le choix des ouvrages proposés à la boutique du musée, avec une attention particulière à proposer des autrices contemporaines et à les mettre en avant dans la boutique.

Trois autrices ont été invitées à dédicacer leurs ouvrages lors des Escales littéraires organisées tous les dimanches de mai. Une rencontre a également eu lieu fin octobre avec l'autrice Marie Richeux, en partenariat avec la Librairie du Renard. Par le biais de documents obtenus à Milmarin, elle raconte dans « Officier radio » l'accident de mer qui a coûté la vie à son oncle en 1979.

Autour de l'exposition temporaire Rivages partagés, la programmation de Milmarin s'est également déclinée hors les murs en 2025. 6 classes du territoire ont mené des projets d'Education Artistique et Culturelle avec 5 artistes intervenants (Atelier Bouillons, Atelier Bavard.e.s et Romane Plumer--Chabot). Ceux-ci leur ont permis de découvrir le lien de leur commune avec la mer au travers d'ateliers et techniques diverses : interviews, croquis, maquettes, travail de l'argile, matelotage, linogravure, couture, teinture, soudure... 6 œuvres ont ainsi été imaginées et conçues par ces 140 élèves, installées sur l'espace public et accessibles à tous : un bac se transformant en mobilier urbain pour la contemplation du paysage, une fresque informative, une signalétique artistique ou encore un filet de pêche géant.



Les CE2-CM1 de Quemper-Guézennec travaillent avec Atelier Bouillons sur un filet en cordelettes de lin géant

Enfin, le centre de découverte a eu le plaisir d'organiser un premier « Banquet au jardin » début juin, en invitant la cheffe-cuisinière Gaëlle Penault. Conçu à partir des produits de pêcheurs, ostréiculteurs et agriculteurs voisins de Milmarin, ce repas convivial

## 4.7 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

Les marches estivales, destinées à lutter contre la sédentarité des personnes âgées, ont rassemblé 80 participant·es, en majorité des femmes. Les données scientifiques récentes montrent qu'il existe un effet de genre dans les comportements sédentaires des personnes âgées. Les hommes présentent en moyenne un temps de sédentarité plus élevé que les femmes, avec des périodes assises plus longues et moins fréquemment interrompues, ce qui augmente les risques associés (perte musculaire, dégradation de la condition physique). À l'inverse, les femmes âgées ont tendance à se lever plus souvent au cours de la journée, ce qui réduit légèrement leur sédentarité globale, même si elles ne pratiquent pas

nécessairement davantage d'activité physique modérée à intense.

Par ailleurs, les femmes participent davantage aux actions collectives de prévention et de promotion de la santé, comme les marches estivales organisées dans le cadre du CLS. Ce phénomène est cohérent avec la littérature qui montre une plus grande mobilisation féminine dans les programmes de santé publique, alors que les hommes, plus sédentaires, sont aussi plus difficiles à engager dans ce type d'actions. Ainsi, l'effet de genre joue à la fois sur les comportements sédentaires et sur la participation aux actions proposées, ce qui souligne l'importance d'adapter la communication et les démarches.

## 4.8 Dans le domaine de l'habitat

### Mesurer pour donner à voir

#### Les données du logement social sur la territoire

Pour le logement social, on ne peut séparer les hommes et femmes des demandeurs/attributaires en leur qualité de chef(fe) de famille (monoparentale ou pas) ayant déposé un dossier, mais par contre il est possible de dégager quelques statistiques genrées par composition familiale (d'où les tranches d'âge < 18 ans dans le tableau ci-dessous) : au-delà de 25 ans, on atteint une parité en termes de taux d'attribution

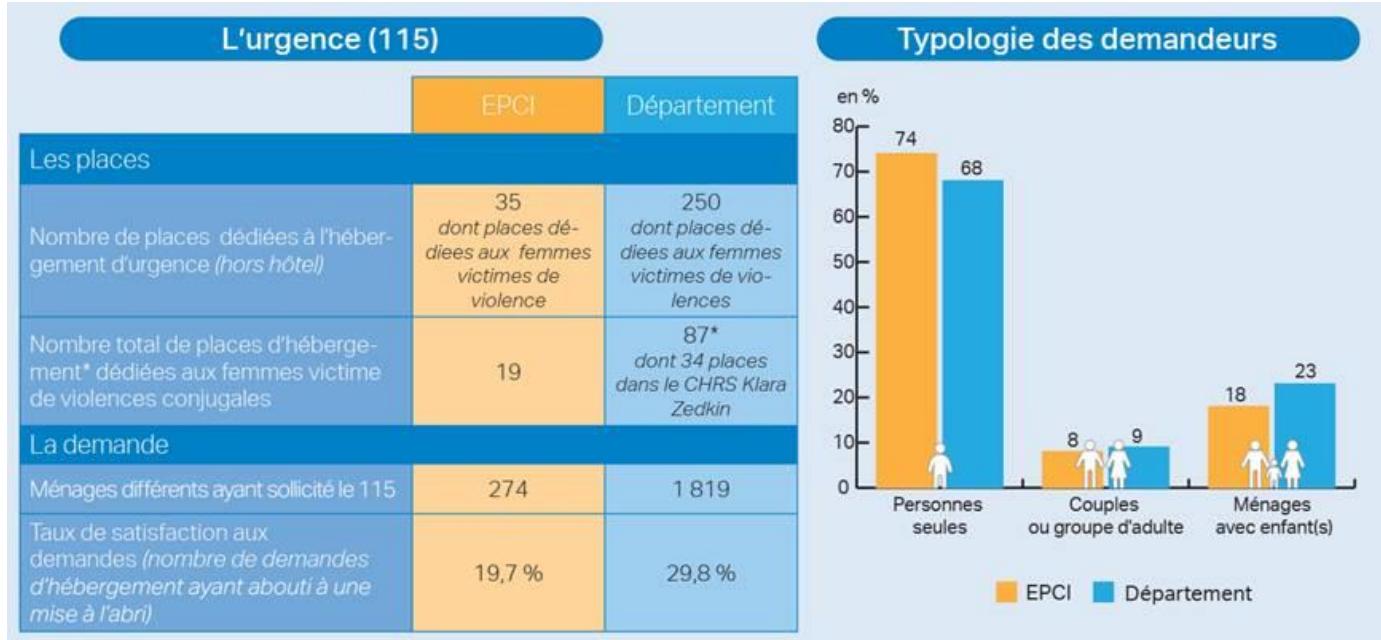
(14%), ce qui n'est pas le cas avant cet âge – encore une fois sans pouvoir vérifier que les personnes comptabilisées entre 18 et 25 ans soient nécessairement demandeuses ou simples membres du foyer.

| tranche_age  | demandeurs d'un logement social en 2024 |             |              |              | attributaires |            |             |             |            |            |            |            |
|--------------|---|-------------|--------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|              | GPA                                     |             | Dép 22       |              | GPA           |            | Dép 22      |             | GPA        |            | Dép 22     |            |
|              | femmes                                  | hommes      | femmes       | hommes       | femmes        | hommes     | femmes      | hommes      | femmes     | hommes     | femmes     | hommes     |
| 00_04ans     | 142                                     | 123         | 1307         | 1327         | 25            | 25         | 225         | 254         | 18%        | 20%        | 17%        | 19%        |
| 05_09ans     | 155                                     | 143         | 1429         | 1521         | 21            | 29         | 205         | 230         | 14%        | 20%        | 14%        | 15%        |
| 10_14ans     | 155                                     | 155         | 1387         | 1423         | 31            | 30         | 208         | 224         | 20%        | 19%        | 15%        | 16%        |
| 15_19ans     | 145                                     | 122         | 1246         | 1161         | 18            | 28         | 170         | 171         | 12%        | 23%        | 14%        | 15%        |
| 20_24ans     | 99                                      | 73          | 1073         | 949          | 17            | 22         | 156         | 114         | 17%        | 30%        | 15%        | 12%        |
| 25_29ans     | 92                                      | 82          | 1029         | 937          | 23            | 18         | 175         | 127         | 25%        | 22%        | 17%        | 14%        |
| 30_34ans     | 123                                     | 81          | 1070         | 829          | 15            | 8          | 151         | 96          | 12%        | 10%        | 14%        | 12%        |
| 35_39ans     | 113                                     | 98          | 1134         | 856          | 22            | 16         | 134         | 90          | 19%        | 16%        | 12%        | 11%        |
| 40_44ans     | 103                                     | 95          | 999          | 801          | 16            | 18         | 156         | 99          | 16%        | 19%        | 16%        | 12%        |
| 45_49ans     | 75                                      | 66          | 801          | 682          | 18            | 11         | 97          | 85          | 24%        | 17%        | 12%        | 12%        |
| 50_54ans     | 88                                      | 89          | 806          | 661          | 13            | 7          | 100         | 58          | 15%        | 8%         | 12%        | 9%         |
| 55_59ans     | 81                                      | 60          | 720          | 614          | 7             | 10         | 44          | 47          | 9%         | 17%        | 6%         | 8%         |
| 60_64ans     | 104                                     | 64          | 710          | 519          | 7             | 5          | 47          | 30          | 7%         | 8%         | 7%         | 6%         |
| 65_69ans     | 62                                      | 52          | 570          | 418          | 5             | 6          | 33          | 36          | 8%         | 12%        | 6%         | 9%         |
| 70_74ans     | 60                                      | 35          | 400          | 270          | 4             | 5          | 23          | 14          | 7%         | 14%        | 6%         | 5%         |
| 75_79ans     | 47                                      | 16          | 324          | 174          | 1             | 2          | 20          | 14          | 2%         | 13%        | 6%         | 8%         |
| 80_84ans     | 20                                      | 7           | 135          | 45           | 1             | 1          | 10          | 4           | 5%         | 14%        | 7%         | 9%         |
| 85_89ans     | 14                                      | 3           | 70           | 28           | 2             | 0          | 7           | 3           | 14%        | 0%         | 10%        | 11%        |
| 90ansplus    | 1                                       | 1           | 24           | 10           | 0             | 1          | 2           | 3           | 0%         | 100%       | 8%         | 30%        |
| <b>total</b> | <b>1679</b>                             | <b>1365</b> | <b>15234</b> | <b>13225</b> | <b>246</b>    | <b>242</b> | <b>1963</b> | <b>1699</b> | <b>15%</b> | <b>18%</b> | <b>13%</b> | <b>13%</b> |
|              | 55%                                     | 45%         | 54%          | 46%          | 50%           | 50%        | 54%         | 46%         |            |            |            |            |
| >25 ans      |   |             |              |              |               |            |             |             |            |            |            |            |
|              | 983                                     | 749         | 8792         | 6844         | 134           | 108        | 999         | 706         | 14%        | 14%        | 11%        | 10%        |
|              | 57%                                     | 43%         | 56%          | 44%          | 55%           | 45%        | 59%         | 41%         |            |            |            |            |

## Les données sur l'hébergement d'urgence

Alors que le nombre d'habitants de GPA représente 12,1 % de la population départementale : 21 % des hébergements d'urgence du département et à

destination des femmes victimes de violences intra familiales se trouvent sur le territoire de GPA



Source : SIAO, illustrations CD22

## Marchés publics

Lors de la consultation pour la relance d'un marché de suivi-animation du programme d'intérêt général en faveur de l'amélioration de l'habitat au cours de l'été 2025, l'Agglomération a utilisé pour la première

fois un critère d'égalité H/F dans l'analyse de la valeur technique des offres de marché, avec la question : « *Quelles sont les actions pertinentes et/ou dispositions spécifiques que le candidat propose de déployer dans le cadre de l'exécution du présent marché afin de contribuer à l'égalité femmes-hommes ?* »

## 4.9 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, élue·es, associations, universitaires, responsables d'entreprises, syndicats, agent·es de la Région... Ce réseau favorise l'interconnaissance de celles et ceux qui veulent agir concrètement pour réduire les inégalités femmes-

hommes dans tous les domaines où elles évoluent, voire persistent.

Enfin, le travail des services en interne de l'agglomération a permis le lancement d'un cycle d'évènements pour « chausser les lunettes du genre » en 2025 et qui va se poursuivre en 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 2025-2026, ce sont 10 collaboratrices de Guingamp-Agglo 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 les grandes fonctions d'une entreprise ou d'une collectivité ;
- Informer sur les secteurs d'activités et métiers d'avenir, notamment à féminiser.
- Présenter aux jeunes filles le rôle et la mission d'une marraine Capital Filles ;
- Présenter les différentes pistes d'orientation et évoquer la possibilité d'une poursuite d'études en apprentissage.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 022-200067981-20251209-DEL2025\_12\_268-DE

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

\\/  
**Toujours**  
**en contact**

Tél : 02 96 13 59 59