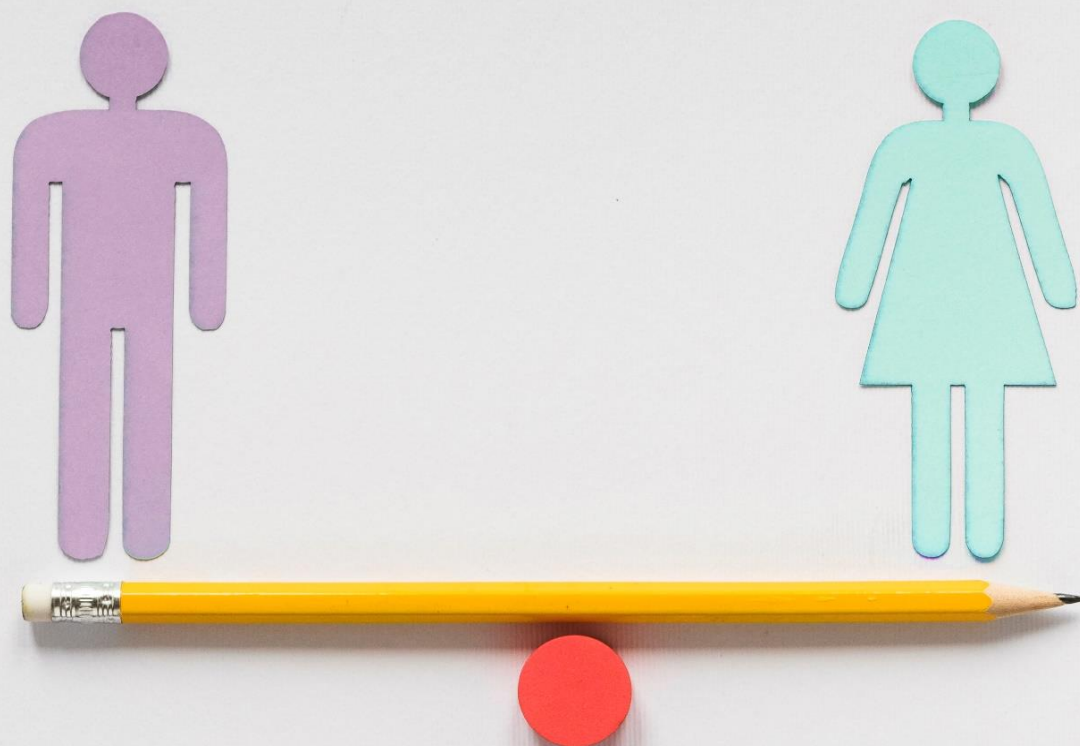


Rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



La Porte du Hainaut
Communauté d'Agglomération



La Porte du Hainaut
Communauté d'Agglomération

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2022

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de l'Agglomération ?

Les collectivités territoriales, en tant qu'employeuses et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce rapport doit à la fois, porter sur la **politique interne de ressources humaines** (égalité professionnelle) et sur les **politiques publiques** en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2022. Il tient compte également du bilan des actions réalisées et fait état des dernières données disponibles du territoire.

Il contribue à un travail global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement, de la population, aux enjeux de l'égalité des sexes.



SOMMAIRE

1 ^{ère} partie : Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH).....	3
A. Situation comparée des femmes et des hommes agent(e)s de la CAPH.....	3
B. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	13
C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle	14
2 ^{ème} partie : Volet territorial relatif aux politiques menées par la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut.....	15
A. Situation économique et sociale en matière d'égalité et d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communautaire.....	15
B. Vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques menées par la CAPH.....	21
C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	27



1^{ère} partie : Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH)

A. Situation comparée des femmes et des hommes agent.es de la CAPH

→ Répartition des effectifs permanents

- o En nombre

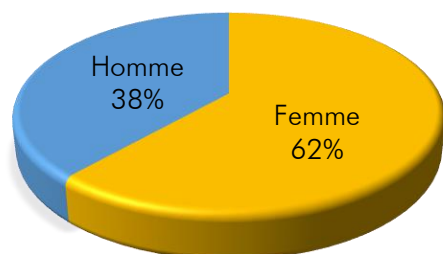
Au 31 décembre 2022, la CAPH emploie **182 agents permanents** (titulaires de la fonction publique territoriale et non titulaires sous contrat de droit public), dont 143 fonctionnaires et 39 agents non titulaires de droit public. Un effectif majoritairement féminin : **62%**.

	Catégorie			Total général
	A	B	C	
Femme	32	27	53	112
Homme	25	18	27	70
Total général	57	45	80	182

- o En pourcentage

3

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'EFFECTIF COMMUNAUTAIRE



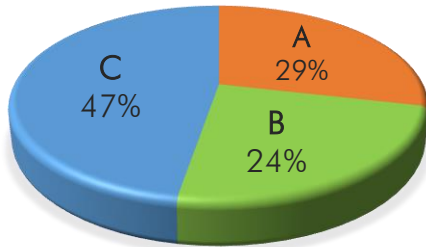
La CAPH emploie 62% de femmes et 38% d'hommes.

Au niveau national, la part des femmes parmi les agent.es de la Fonction Publique Territoriale est de 61%. En région Hauts-de-France, elle est de 57%.



- o Taux de féminisation par catégorie

REPARTITION DES EFFECTIFS FEMININS PAR CATEGORIE

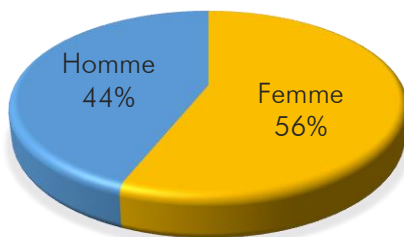


L'effectif communautaire est composé comme suit :

- Catégorie A : 29%
- Catégorie B : 24%
- Catégorie C : 47%

Au niveau national, pour les intercommunalités de 50 à 349 agent.es, les catégories A représentent 11%, les B 22% et les C 67% des emplois permanents

CATÉGORIE A

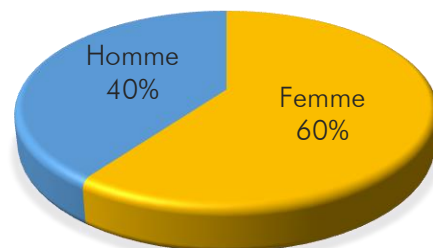


Au sein de la **Catégorie A** (cadres d'emploi d'administrateur, attaché, ingénieur en chef, ingénieur, conservateur, bibliothécaire), la CAPH compte **56% d'agents féminins et 44% d'agents masculins**.

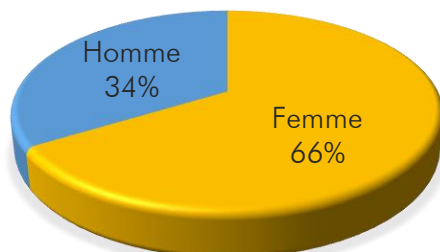
4

CATÉGORIE B

Au sein de la **Catégorie B** (cadre d'emploi de rédacteur, technicien, animateur, éducateur et assistant de conservation du patrimoine), la CAPH compte **60% d'agents féminins et 40% d'agents masculins**



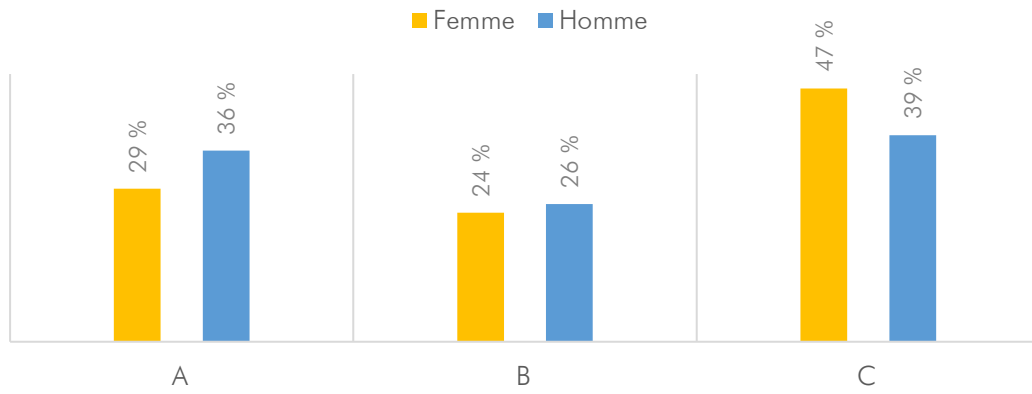
CATÉGORIE C



Au sein de la **Catégorie C** (cadres d'emploi d'adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation), la CAPH compte **66% d'agents féminins et 34% d'agents masculins**

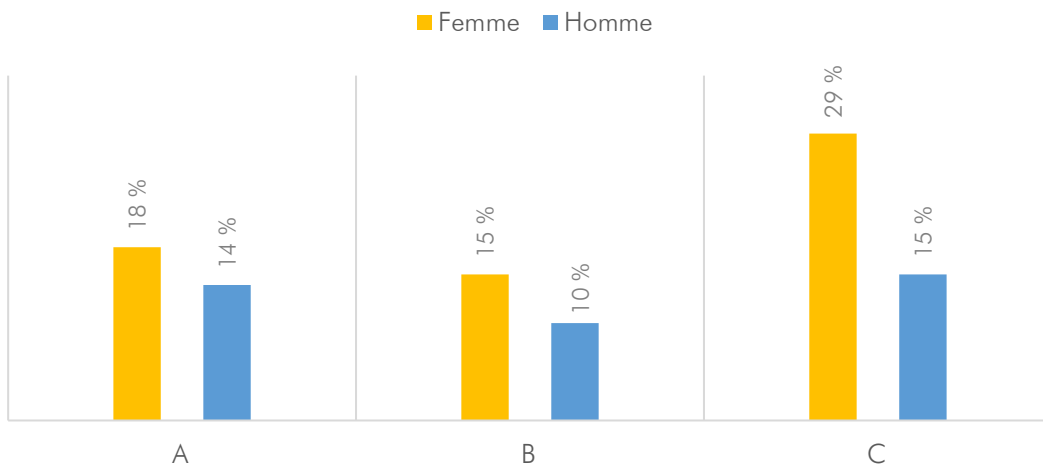


RÉPARTITION SUR EFFECTIF TOTAL F (112) ET H (70)



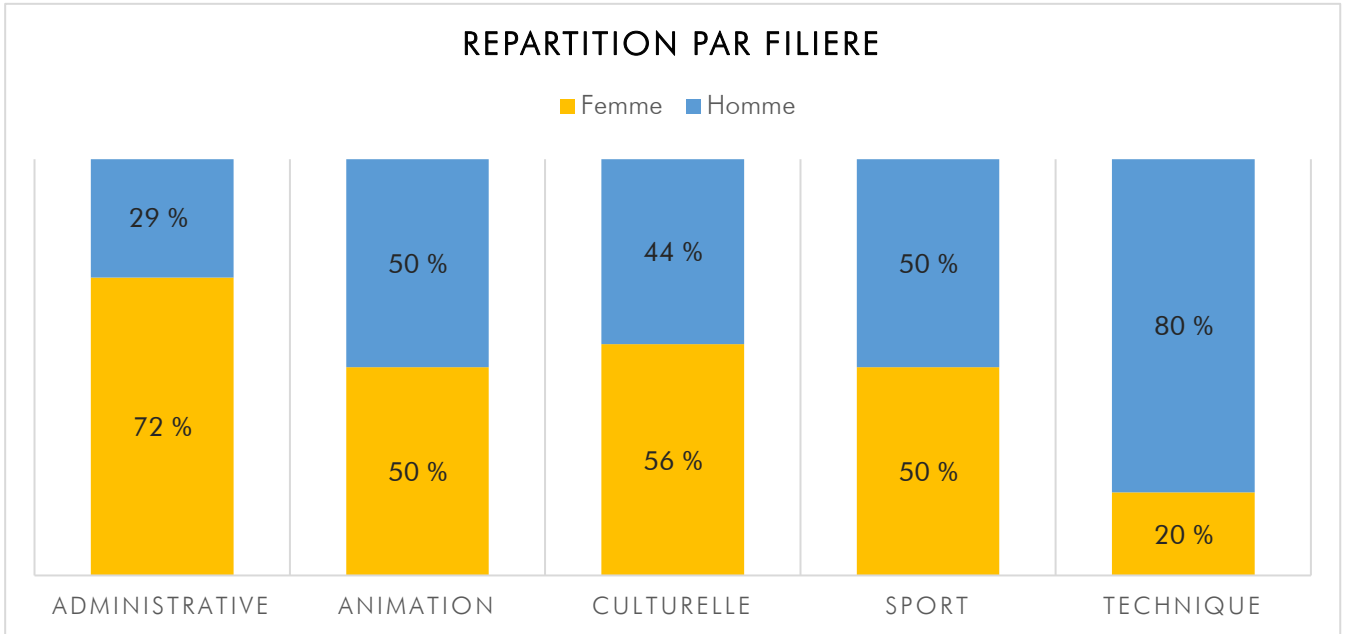
5

RÉPARTITION SUR EFFECTIF TOTAL (182)





○ Taux de féminisation par filière



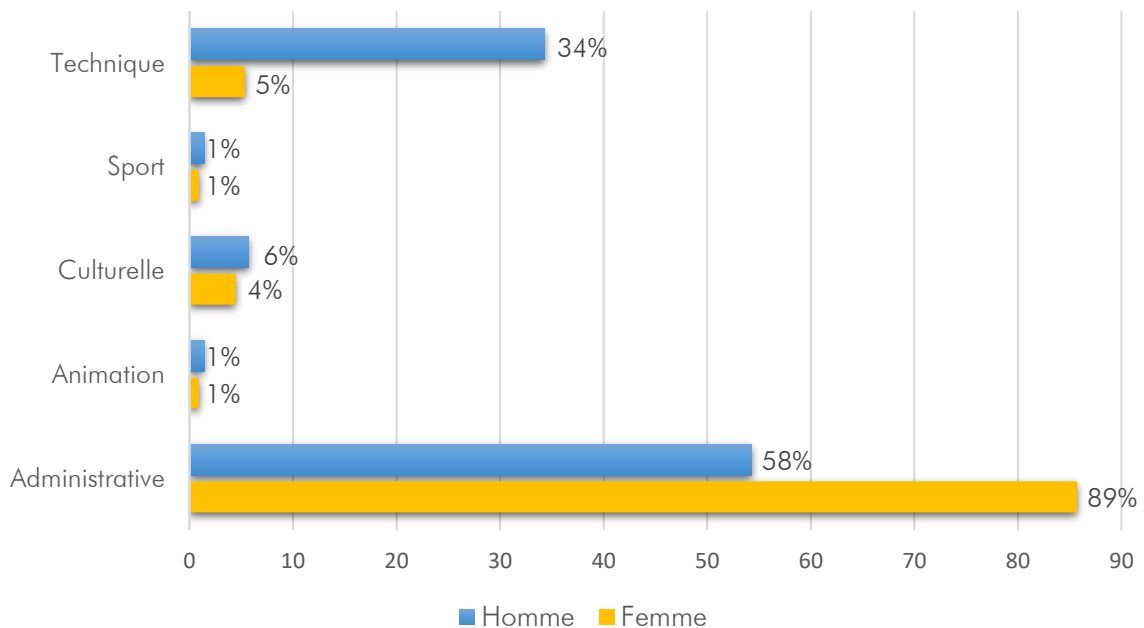
Les filières restent très genrées 72% de femmes dans la filière administrative (73% en 2021) et 80% d'hommes dans la filière technique (idem en 2021).

Pour les agents permanents et non permanents (titulaires et non titulaires) le taux de féminisation est de :

- 72% dans la filière administrative (75% en moyenne dans les Communautés d'Agglomération)
- 20% dans la filière technique (40% en moyenne dans les Communautés d'Agglomération)

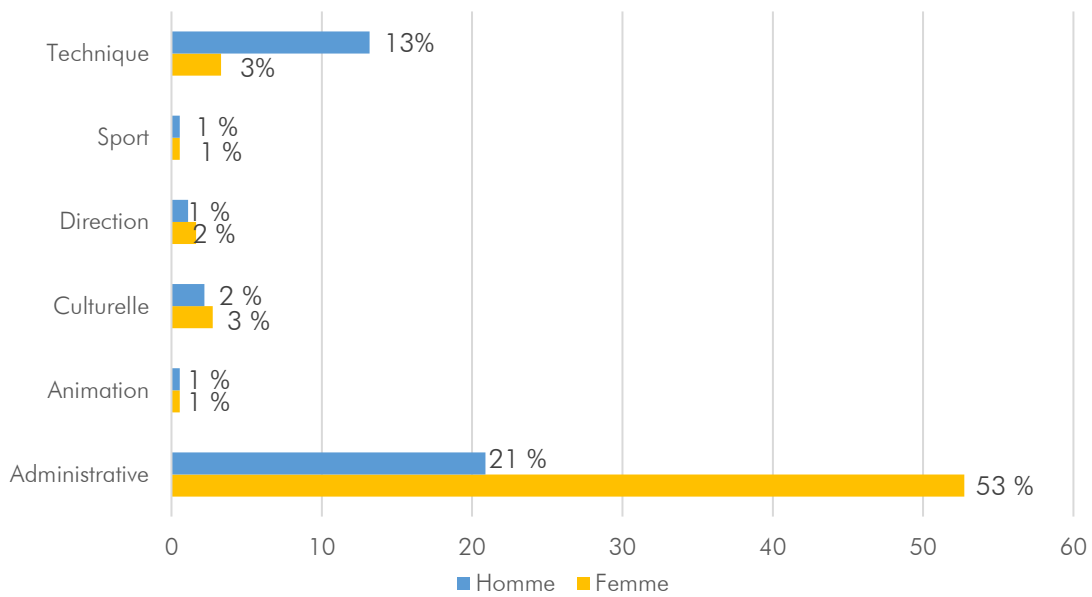
6

Répartition sur effectif total F (112) et H (70)

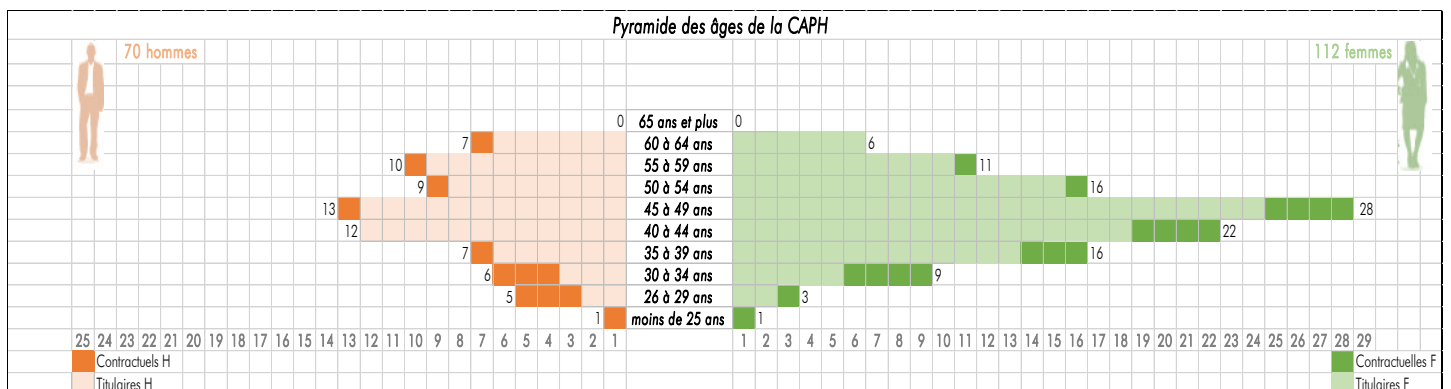




Répartition sur effectif total (182)



- Répartition par âge moyen par catégorie



L'âge moyen d'un agent communautaire est de 45 ans (46 ans au niveau national, 47 ans en Région Hauts-de-France), 47 ans pour les titulaires et 39 ans pour les contractuels.

Âges moyens			
	Femmes	Homme	Communautaire
Moyennes d'âge	45	46	45
Titulaires	46	47	47
Contractuels	40	38	39



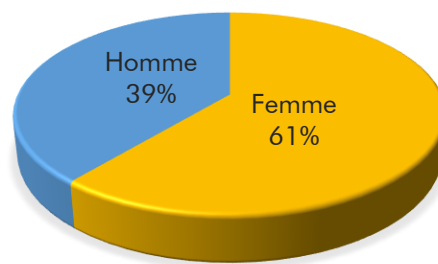
- Concernant les emplois fonctionnels et le positionnement hiérarchique

Concernant la Direction Générale, la Communauté d'Agglomération dispose de 3 emplois fonctionnels, 1 Directeur Général des Services, 1 Directrice Générale Adjointe du Pôle Ressources, 1 Directeur Général Adjoint du Pôle Développement Territorial et Durable, et d'un emploi de Directrice Générale Adjointe de la Prospective Projet de Territoire et Transversalité.

En 2018, le taux national de féminisation des emplois fonctionnels administratifs était de 33% (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro).

Concernant l'équipe de Direction, la Communauté d'Agglomération compte 18 postes de Direction dont 11 femmes et 7 hommes.

RÉPARTITION FEMMES HOMMES À LA DIRECTION DES SERVICES



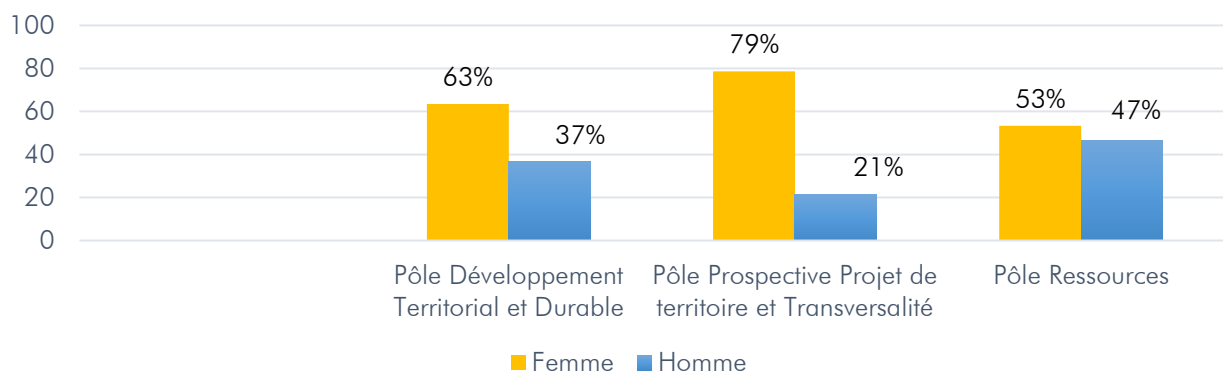
En 2021, le taux de féminisation des postes de Direction à la CAPH était de 53%.

En 2018, le taux national de féminisation des emplois de Direction était de 62% (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro).

- Concernant les Pôles

Des pôles majoritairement féminins

Répartition Femmes Hommes par Pôle





- Concernant les départs et les recrutements

En 2022, 15 agents titulaires ont quitté la Communauté d'Agglomération,

Départ par motif	Femme	Homme	Total général
Disponibilité	2	/	2
Fin de détachement	1	/	1
Mutation	4	5	9
Retraite	1	2	3
Total général	8	7	15

et la CAPH a recruté 16 agents titulaires, uniquement par voie de mutation

Statut	Pôle	Femme	Homme	Total général
TITULAIRE	Pôle Développement Territorial et Durable	9	4	13
	Pôle Ressources	1	2	3
Total général		10	6	16

Complété par le recrutement de 11 agents non titulaires

Statut	Filière	Femme	Homme	Total général
	Administrative	8	3	11
Total général		8	3	11

9

- Concernant le déroulement de carrière

Motifs	Femme	Homme	Total général
Avancement de grade	4	2	6
B	4	2	6
Avancement d'échelon	62	36	98
A	7	7	14
B	7	9	16
C	48	20	68
Promo interne	1	1	2
C	1	1	2
Titularisation	2	1	3
A	1	1	2
B	1	/	1
Total général	69	40	109



. Concernant l'organisation du temps de travail

Sur les 182 agents permanents, 93 % exercent leurs missions à temps complet, 7% à temps partiel et 1 % à temps non complet.

La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre une quasi exclusivité des femmes dans le recours aux temps partiels (11), soit 10 % du personnel féminin.

Nombre d'Agents	Temps partiel	
	de droit	sur autorisation
Femmes	4	7
Hommes	0	1

En France, dans la Fonction Publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 5% des hommes (DGAFP 2017).

• Concernant les absences pour maladie

On note que pour le personnel titulaire, 65% des agents féminins ont eu au moins un jour d'arrêt en maladie ordinaire, 51% pour les agents masculins. Concernant le personnel non titulaire, ce ratio est de 65% pour les agents féminins et 62% pour les agents masculins.

10

Nombre d'arrêts maladie ordinaire par durée en jours calendaires	Titulaires		Non-titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0 – 5 jours	7	7	4	7
6 – 10 jours	16	21	4	6
11 – 15 jours	3	6	1	1
16 – 20 jours	2	4	0	1
+ 20 jours	4	14	1	8

	Titulaires		Non-titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de jours d'absence en MO	677	1 256	149	482
Nombre d'agents	29	56	8	17
Nombre d'arrêts	32	52	10	23



La durée moyenne d'une absence pour maladie ordinaire, pour le personnel titulaire est de 23 jours pour les hommes et 22 jours pour les femmes, et pour le personnel non titulaire de 19 jours pour les hommes et de 28 jours pour les femmes

(en 2015, pour l'ensemble des collectivités locales, les chiffres sont de 15 jours pour les hommes et 17 jours pour les femmes).

- Concernant les absences pour accident de service, de trajet et maladie professionnelle

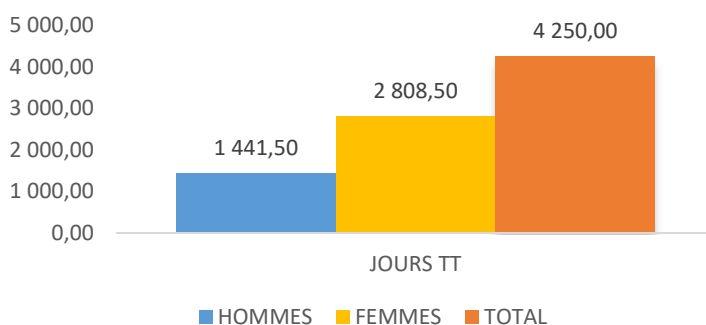
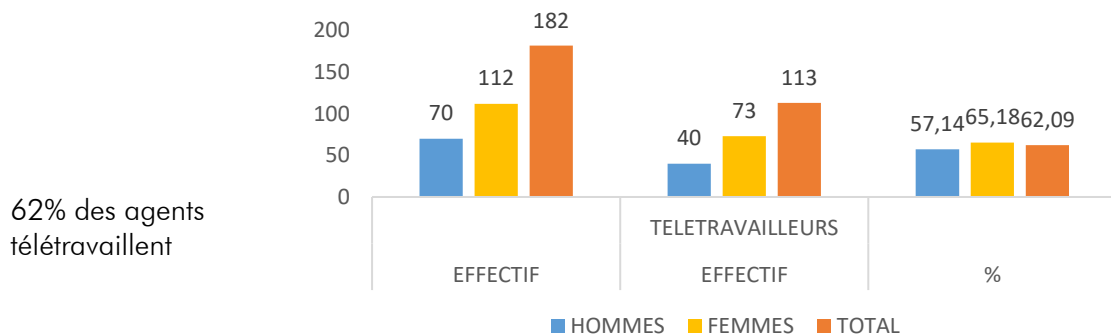
Accident	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	3	/
Nombre de jours	206	/

- Concernant les absences pour maternité, paternité

- 3 agents féminin ont bénéficié d'un congé de maternité pour une absence cumulée de 368 jours.
- 2 agents masculin ont sollicité un congé pour paternité soit 33 jours.

- Concernant le télétravail

11



4 250 jours de télétravail, 36 jours en moyenne pour les agents masculins, 38 jours en moyenne pour les agents féminins.



- Concernant l'accès à la formation professionnelle

En 2022, sur les 286 jours de formation professionnelle, on constate un nombre de jours moyen de formation de 2,8 jours par agent permanent (3,6 jours en 2021).

En 2013, le nombre de jour moyen de formation au niveau national était de 2 jours ½ pour les Communautés d'Agglomération (source : CNFPT).

Le nombre moyen de jour de formation est de :

- 3,45 Jours pour les catégories A (2.75 jours en 2021)
- 2 Jours pour les catégories B (4 jours en 2021)
- 3 Jours pour les catégories C (4 jours en 2021)

En 2022, on constate que les agents féminins ont suivi plus de formation que leurs collègues masculins, uniquement en catégorie A et C.

Effort de formation	Hommes	Femmes
Catégorie A	52%	56%
Catégorie B	83%	67%
Catégorie C	37%	55%

12

- Concernant la rémunération

En 2022, les traitements et salaires moyens des agents communautaires présentent des écarts plus importants qu'en 2021 pour le personnel titulaire et non titulaire :

- 14,91% sur le salaire moyen en défaveur des femmes titulaires
- 15,86 % sur le salaire moyen en défaveur des femmes non titulaires

Salaire moyen annuel	Hommes	Femmes	Ecart moyen Hommes/Femmes
Agents titulaires	41 267€	35 111 €	14,91% (13,43% en défaveur en 2021)
Agents non titulaires	34 535 €	29 056 €	15,86% (3,64% en faveur en 2021)

Ces écarts de rémunération sont liés aux caractéristiques individuelles telles que le diplôme, l'âge ou le temps de travail mais aussi aux caractéristiques de l'emploi telles que la catégorie, le statut, la filière ou l'accès aux emplois de direction.

En 2020, l'écart moyen de rémunération hommes/femmes est de 12,4 % pour les agents permanents des collectivités locales, contre 16,8 % dans le secteur privé (Source INSEE).



B. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Sur les parcours professionnels
 - Accès aux emplois supérieurs de direction : un taux plus important de représentation féminine, 61% (53% en 2021) au sein de l'équipe de Direction.
 - Temps de travail : il n'y a pas d'incidence des positions à temps partiel sur la carrière des agents. En effet, les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne.
 - Reprise de travail : au retour d'absence de longue durée (maternité, maladie...) un entretien est organisé avec le supérieur hiérarchique de manière à mieux préparer le retour de l'agent dans son service et sur son poste.
 - Recrutements : les textes des annonces ne font pas référence à un genre précis et mentionnent, sauf cas particulier, indistinctement (h/f). Les jurys de recrutement sont, dans la mesure du possible, mixtes. La Directrice des Ressources Humaines qui anime les entretiens, veille à ce que les échanges ne soient pas discriminatoires.
- Sur les actions de formation
 - De manière générale, les temps de formation proposés en interne et en externe sont compatibles avec les rythmes de travail des agents. Ainsi, aucune formation ne débute avant 9 H ni ne se termine au-delà de 17 H. De plus, les agents étant acteurs de leur parcours professionnel, ils disposent du choix des dates et des lieux de formation proposés.
 - Par ailleurs, la politique de formation consiste à favoriser indistinctement l'accès des hommes comme des femmes, aux formations professionnelles ou de préparation aux concours dès lors que la formation en question en relation avec les fonctions assurées ou à venir.
- Sur le temps de travail
 - Au niveau de la collectivité, la Direction des Ressources Humaines informe les agents afin qu'ils puissent appréhender les conséquences de leur choix en matière de temps partiel.
 - Le protocole ARTT adopté par le Bureau Communautaire du 27 février 2002 permet une gestion souple du temps de travail. Il prévoit, en effet, des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est requise à son poste de travail et des plages de travail variables permettant à chaque agent de gérer son temps de travail avec souplesse.

Depuis la mise en œuvre du télétravail en 2020, les agents ont désormais la possibilité, en fonction des missions exercées et de la validation du supérieur hiérarchique d'être volontaire



à l'exercice du télétravail dans la limite de 2 jours maximum par semaine. Le nombre de télétravailleurs augmente : 62% de l'effectif télétravaille régulièrement contre 45% en 2021 et 65% des télétravailleurs sont des femmes, 63% en 2021.

- De même, des congés ou réduction d'horaires liés à la vie familiale, personnelle et professionnelle sont actés dans le protocole ARTT.

C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

Un décret du 4 mai 2020 pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ce plan d'actions doit être établi dans les collectivités de plus de 20 000 habitants après consultation du Comité Technique. La Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut a consulté le 16 septembre 2021 le Comité Technique sur son Plan d'actions bâti sur 3 ans. Ce plan reprend en partie les actions déjà listées ci-dessus, et en propose de nouvelles, notamment en favorisant l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.

Ainsi une consultation a été lancée en janvier 2021 pour une cotation des postes avec comme objectifs :

- Améliorer la lisibilité et l'intelligibilité du régime indemnitaire de la communauté d'agglomération,
- Connecter le régime indemnitaire aux fonctions remplies par les agents,
- Réduire les écarts de rémunération entre les agents remplissant des fonctions identiques ou analogues,
- Atteindre la parité femmes/hommes.

A partir de cette cotation, 59 agents féminins et 43 agents masculins ont obtenu une progression de leur régime indemnitaire.

Afin de favoriser et promouvoir une culture de l'égalité des ateliers de sensibilisation, à l'égalité femme homme, seront organisés en 2023 pour l'ensemble des agents.

- Le présent rapport ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la Communauté d'Agglomération. Les femmes sont majoritairement représentées au sein de l'effectif, dans chaque catégorie et dans chaque filière, hormis la filière technique, et dans la majorité des directions.

Néanmoins, ce bilan doit être approfondi et mis en perspective dans l'objectif d'assurer aux agents une parfaite équité de traitement indifféremment de toute considération de genre.

La CAPH souhaite poursuivre son effort de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes selon les 3 axes fixés par la réglementation avec notamment la mise en œuvre de son plan d'actions.



2ème partie : Volet territorial relatif aux politiques menées par la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH)

L'état des lieux et le plan d'action interne montrent que malgré quelques inégalités persistantes, La Porte du Hainaut investit le terrain de l'égalité professionnelle en agissant ainsi sur le bien être des salariés. Aux nombreux projets d'évolution proposés, viennent s'ajouter ceux mis en place dans les politiques publiques menées sur le territoire et touchant à la fois les salariés et les habitants. C'est ce que nous allons démontrer dans ce volet avec un questionnaire de fond : comment améliorer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques et les projets menés à La Porte du Hainaut ? Quels sont aujourd'hui les secteurs à investir en priorité ?

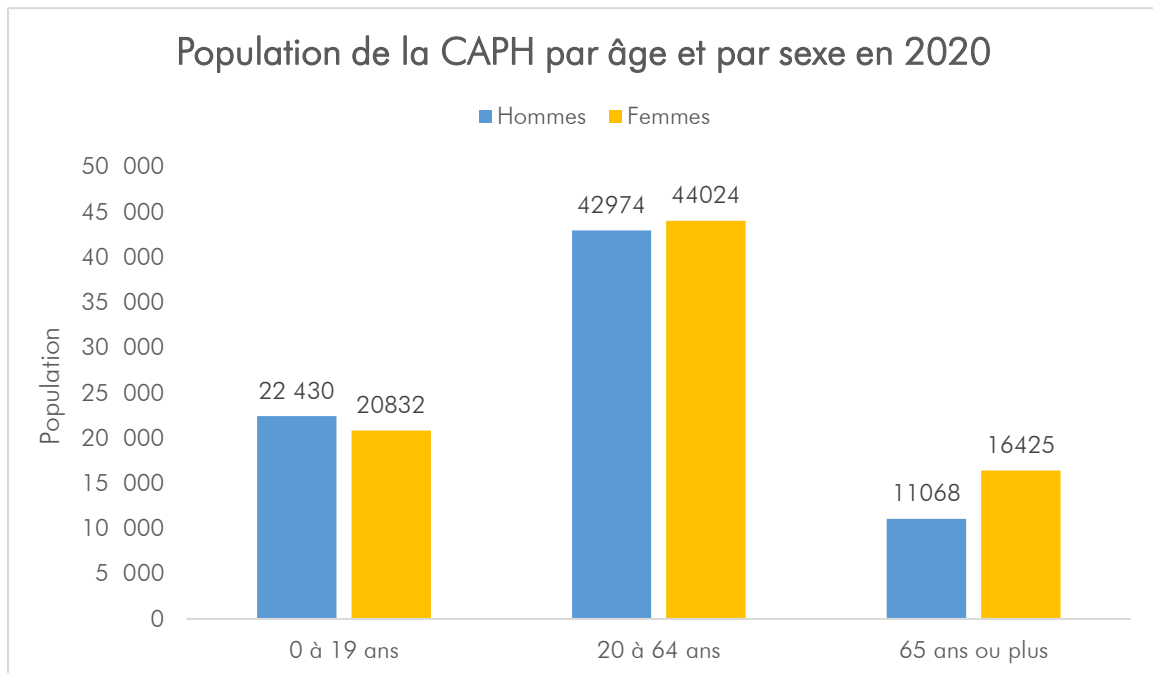
Après avoir relevé les principaux indicateurs montrant la persistance des inégalités entre les sexes sur le territoire, et ce dans plusieurs secteurs majeurs, nous étudierons comment les politiques menées en matière de Cohésion Sociale permettent de réduire cette fracture.

Les sources utilisées pour ce diagnostic sont les données disponibles les plus récentes.

A. Situation économique et sociale en matière d'égalité et d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communautaire

▪ Démographie et santé

15



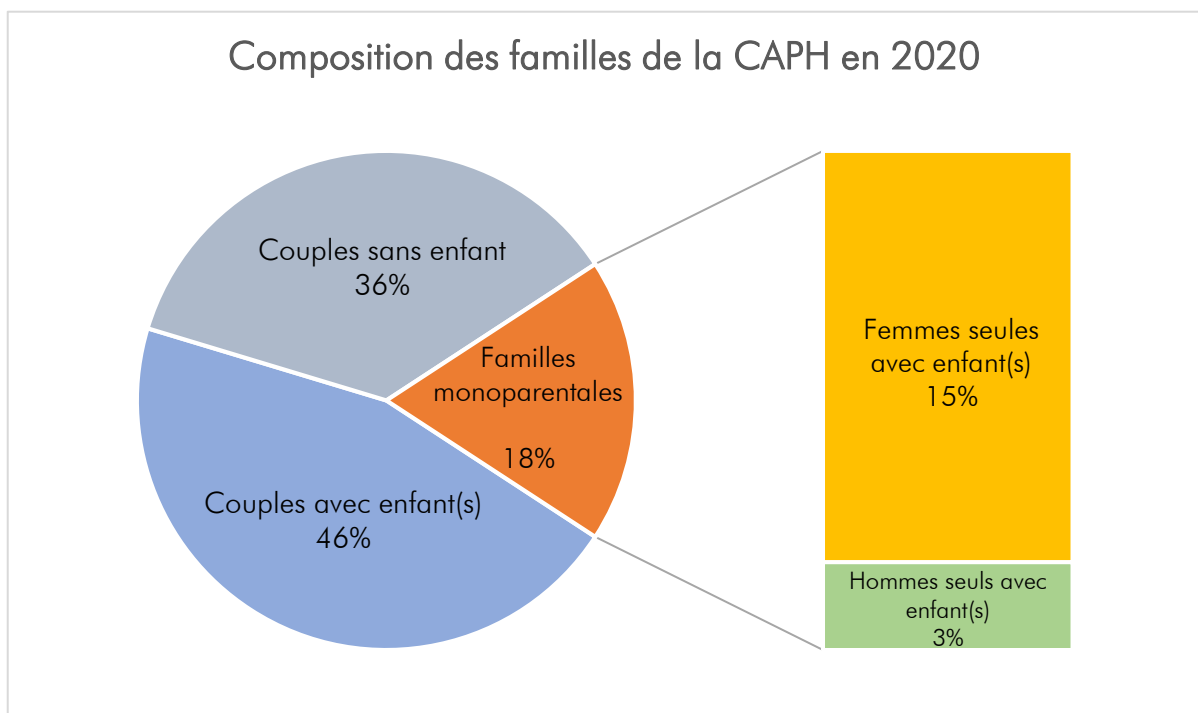
Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

En 2020, la **population totale** de la CAPH s'élevait à 157 752. Parmi elle, nous observons que les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes pour la tranche d'âge allant de 0 à 19 ans alors que pour les tranches d'âges allant de 20 à 64 ans ou plus, il y a plus de femmes que d'hommes. Ces écarts sont similaires à ceux observés lors du recensement de 2018.



Cette statistique peut être mise en lien avec le diagnostic réalisé en 2021 par l'Observatoire Régional de la Santé et du Social (OR2S) dans le cadre du Contrat Local de Santé de la CAPH, qui observe qu'en moyenne annuelle, sur la période 2010-2016, un décès masculin sur trois est survenu chez des personnes de moins de 65 ans contre un décès sur sept chez les femmes. Il y a donc une **plus forte mortalité prématurée chez les hommes de la CAPH que chez les femmes**, ce qui explique l'écart important observé sur le graphique ci-dessus dans la tranche d'âge des 65 ans ou plus.

Notons enfin que ce diagnostic met en avant le fait que les causes de décès sur la CAPH varient très sensiblement selon le genre. Chez les hommes, les cancers prédominent largement en 2010-2016 (31% des décès dans la CA), devant les maladies cardiovasculaires (22%). Pour les femmes, la part de décès par cancers (22%) est moindre que celle des décès par maladies cardiovasculaires (26%).¹



16

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

A la CAPH, en 2020, les familles monoparentales représentent 18% du total des familles. Nous observons une prédominance des **femmes seules avec enfant(s)** puisqu'elles représentent 15 de ces 18%, contre 3% pour les hommes seuls avec enfants.

¹ OR2S - Etat des lieux socio-sanitaire de la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut – janvier 2022, p. 30-31



- **Education**

Diplôme le plus élevé de la population de la CAPH non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	112 987	53 465	59 523
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	26,4	21,6	30,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,9	4,8	6,9
CAP, BEP ou équivalent	29,5	35,4	24,2
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,6	17,8	17,4
Diplôme de l'enseignement supérieur bac+2	9,4	9,5	9,3
Diplôme de l'enseignement supérieur bac+3 ou bac+4	6,6	5,7	7,4
Diplôme de l'enseignement supérieur bac+5 ou plus	4,5	5,2	4,0

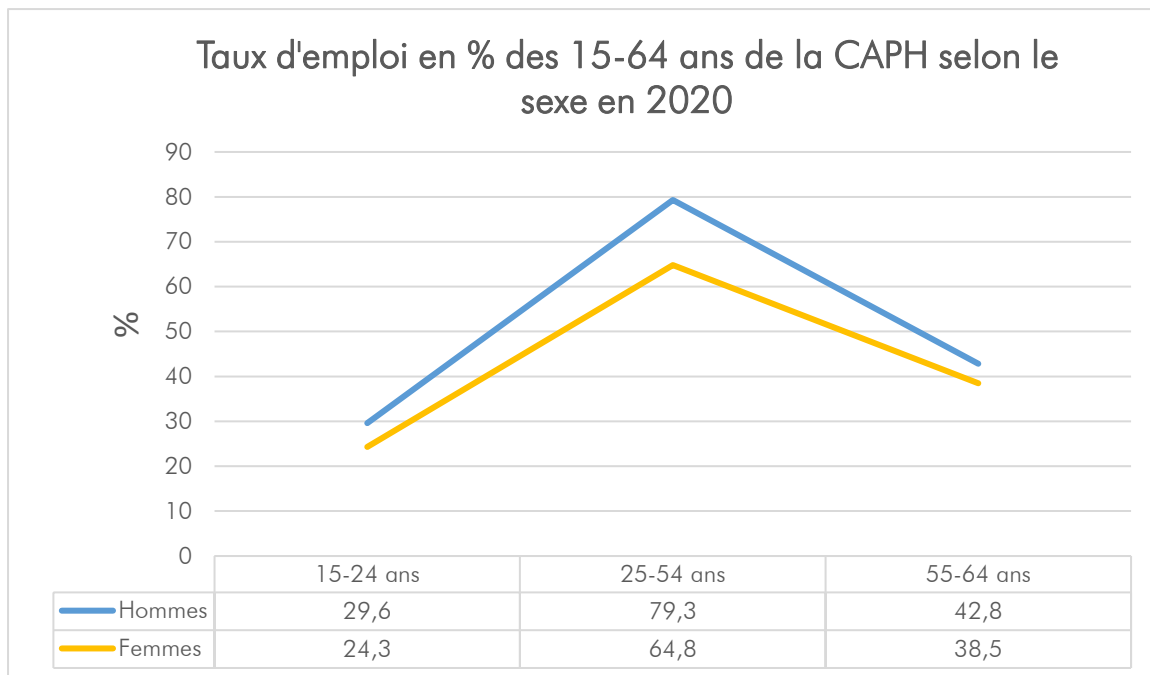
Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

Dans un premier temps, il est nécessaire de souligner la proportion plus importante de femmes non scolarisées de 15 ans ou plus au sein de la CAPH (environ 53%). Par ailleurs, si l'on observe le **niveau de diplôme** le plus élevé selon le sexe, les femmes sont 9% de plus à n'avoir aucun diplôme ou certificat d'études primaires. De manière globale donc, les hommes sont plus diplômés que les femmes sur le territoire de la CAPH, exception faite des niveaux BEPC, bac+3 et bac+4 dans lesquels le taux de femmes est légèrement supérieur.

En comparaison avec le recensement de 2018, le nombre de femmes n'ayant aucun diplôme a diminué de 1,5 % alors qu'il augmente sur l'ensemble des autres champs. Les inégalités ont donc tendance à se réduire.

- **Emploi**

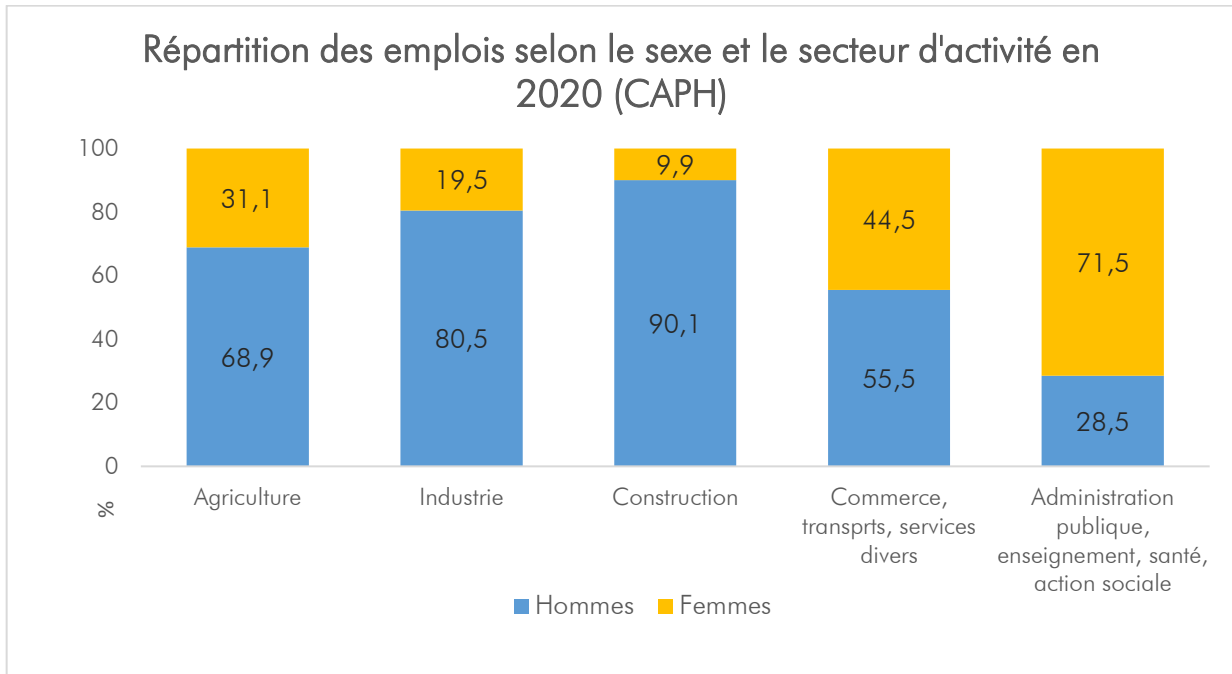
17



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023



En 2020, le **taux d'emploi** des 15-64 ans de la CAPH est plus élevé chez les hommes, ce qui montre que des inégalités persistent dans l'accès aux emplois des femmes, notamment concernant la tranche d'âge 25-54 ans. Malgré tout, depuis 2018, le taux d'emploi chez les femmes a augmenté quelle que soit la tranche d'âge (+1,9%), et ce de manière plus prononcée que chez les hommes (+1,7%), signe que les écarts se réduisent progressivement.



Source : Insee, RP2020 exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2023

18

En termes d'emploi, de fortes disparités entre les sexes apparaissent selon le secteur d'activité. Alors que les hommes sont plus représentés dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction, **les femmes travaillent majoritairement dans les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale**. Ce constat reste inchangé depuis 2018.

En comparaison à la situation de 2018, nous observons toutefois que la part des femmes dans le secteur de l'agriculture a augmenté de **1,9%**.

Une des explications à ces disparités réside dans la forte présence des **stéréotypes** liés aux métiers. Aux **représentations** de métiers pénibles et difficiles, s'ajoutent les représentations dont chacun est porteur sur les aptitudes et compétences des hommes et des femmes, sous-entendues « naturelles », qui associent un sexe à un métier. Il existerait alors des prétendus « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes ». Ces représentations limitent nos perspectives, qu'il s'agisse d'accéder à l'emploi ou de recruter des collaborateurs. Et pourtant, de nombreuses études réalisées indiquent que la mixité améliore la performance des équipes, la performance commerciale, la performance humaine et la performance sociétale du monde du travail.²

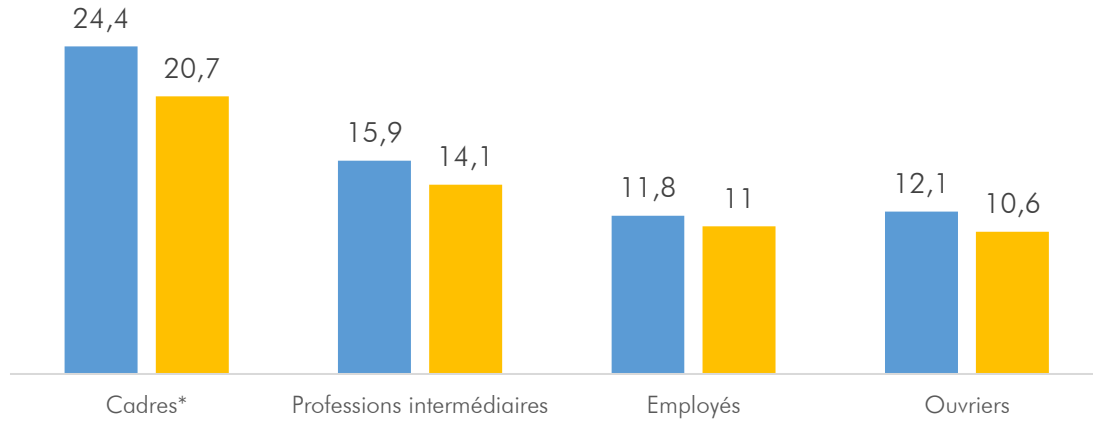
En ce sens, la CAPH a engagé plusieurs démarches pour faire évoluer les perceptions, infléchir les mythes déterministes et lutter contre ces disparités.

² CORIF - Guide anti-préjugés « FEMMES DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE, DU BTP ET DES ESPACES VERTS »
DRH/COHESION SOCIALE-RAPPORT 2022 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021 (CAPH)

■ Hommes ■ Femmes



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

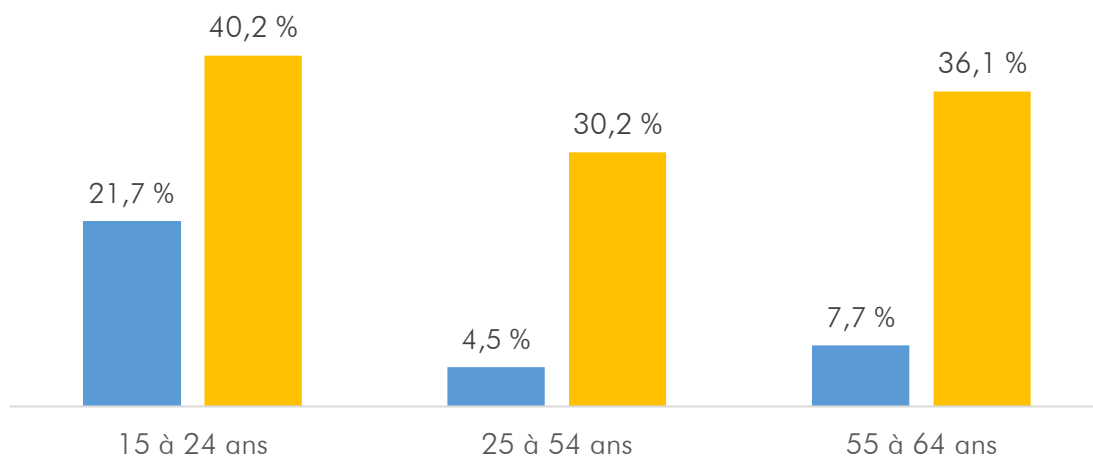
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023

La tendance salariale affichée dans le premier volet de ce rapport (qui concerne les agents titulaires) se confirme sur le territoire de la CAPH : en 2021 **les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes**, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Salariés en temps partiel par sexe et âge en 2020 à la CAPH (en pourcentage)

■ Hommes ■ Femmes



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

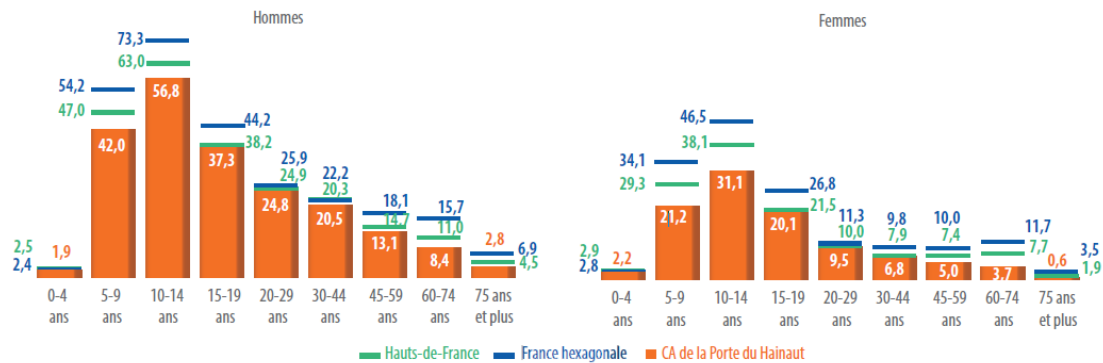
Le nombre de femmes salariés de 15 à 24 ans en temps partiel a augmenté de 0,7% entre 2018 et 2020.



Les salariés en **temps partiel** sur le territoire de la CAPH sont majoritairement des femmes. Nous pouvons supposer que pour une partie des femmes, ce temps partiel est non choisi, bien qu'aucune étude ne vienne corroborer cette affirmation.

- **Sport**

Licences sportives selon le sexe et l'âge



taux pour 100 personnes (hommes ou femmes), en 2018

Source : Injep-Medes, recensement des licences et clubs sportifs - Exploitation OR2S

Ce graphique, issu du dernier état des lieux socio-sanitaire de la CAPH publié par l'OR2S, montre que les taux de licences sportives sont majoritaires chez les 10-14 ans.

A ces âges, sont relevés 56,8 licences pour 100 garçons contre 31,1 licences pour 100 filles. Alors que les taux diminuent de façon régulière pour les deux sexes, le taux de licences des hommes dépasse à chaque fois celui des femmes. C'est déjà le cas aux âges scolaires (entre 5 et 19 ans), où les taux masculins sont globalement 1,6 fois plus élevés que les taux féminins. C'est également le cas, et de façon plus marquée encore, pour les tranches d'âge 20-29 ans et 30-44 ans, avec des taux masculins 2,3 fois plus élevés que les taux féminins. Au-delà, les écarts subsistent, mais sont moins marqués.³

Notons enfin que l'activité physique étudiée par le prisme des licences sportives délivrées n'est pas le reflet de l'ensemble de l'activité physique effectuée par la population. Certaines personnes peuvent par exemple avoir une activité physique en salle de sport, dans une association sans nécessairement prendre une licence ou encore la pratiquer de manière indépendante.

³ OR2S - Etat des lieux socio-sanitaire de la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut – janvier 2022, p. 42
DRH/COHESION SOCIALE–RAPPORT 2022 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



B. Vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques menées par la CAPH

▪ Fonctionnement institutionnel de la CAPH

L'Exécutif communautaire élu en juillet 2020 est composé d'1 Président, 4 Vice-Présidentes et 11 Vice-Présidents.

Le Bureau Communautaire actuel est composé de 11 femmes et 36 hommes.

▪ Politique de la Ville et Cohésion Sociale

- De la nécessité d'agir d'abord en direction des porteurs de projets et des professionnels du territoire

L'égalité femmes-hommes est un **axe transversal majeur clairement identifié dans le Contrat de Ville**, elle constitue une priorité et une exigence pour l'ensemble des acteurs publics et associatifs partenaires financés au titre des programmations de la Cohésion sociale. L'élaboration des Contrats de Ville fournit à l'Etat, aux collectivités territoriales et aux partenaires signataires, l'opportunité de s'investir dans un programme d'actions ambitieux pour faire progresser significativement l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence, la lutte contre les stéréotypes de genre et la citoyenneté.

Ce portage multiple vise, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à rendre réelle l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte marqué par les discriminations, la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique, les violences, les freins culturels et éducatifs et les préjugés persistants.

Alors que l'ensemble des actions déployées dans les quartiers prioritaires et subventionnées par la CAPH et l'Etat sont réalisées par des opérateurs extérieurs, nous faisons le constat que la prise en compte de l'égalité dans ces actions va fortement dépendre des sensibilités de chacun, bien que des objectifs de mixité soient fixés lors du dépôt du dossier. Si le constat a été fait que le nombre d'actions visant à agir en profondeur sur le sujet de l'égalité femmes/hommes était satisfaisant, force est de constater que **trop de porteurs de projets peinent encore à mettre l'égalité femmes-hommes au cœur de leurs réflexions, souvent par méconnaissance et par manque d'accompagnement.**

En 2022, et dans la continuité de ce qui a été réalisé en 2021, le service cohésion sociale et l'Etat ont souhaité mieux accompagner les professionnels en leur donnant les **outils** nécessaires à cette meilleure prise en compte. Ainsi, ce sont au total **25 structures** (41 personnes) qui ont bénéficié d'une demi-journée **d'appui-conseil** sur l'égalité femmes-hommes ainsi qu'un **accompagnement personnalisé**, dispensé par le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'Egalité Femmes-Hommes). Cet accompagnement a permis d'apporter des solutions sur mesure selon les difficultés rencontrées par les porteurs de projets : ciblage du public, mesure de l'efficacité du projet, mis en œuvre d'outils d'évaluation des actions... Nous observons déjà les effets bénéfiques dans les nouvelles demandes de subventions, qui sont marquées par une volonté de mieux diversifier les publics cibles en allant chercher un public féminin plus difficile à mobiliser. Cela passe par exemple par une communication plus ouverte et plus inclusive.

En 2023, cette action est renouvelée avec comme but d'accompagner les nouvelles structures bénéficiant de subventions politique de la ville.

De plus, toujours en 2022, la CAPH a renforcé son offre de formation pour les professionnels en co-finançant le **CIDFF** Nord Territoire sur la thématique « repérage et prise en charge des violences au sein du couple ». Divisée en deux modules « **aux racines des violences : le sexisme comme système** » (numéro 1) et



« violences au sein du couple : identifier, comprendre, agir et orienter » (numéro 2), cette formation a été suivie par 18 professionnels du territoire, travaillant dans différentes structures (CCAS, associations, centres sociaux etc.)

Enfin, en 2022, la CAPH s'est doté d'un **plan territorial de lutte contre les discriminations**. Bien que la démarche idéologique s'inscrive bien au-delà des discriminations liées au genre, l'accent a été mis dans un premier temps sur la formation des professionnels. L'objectif poursuivi était de mieux appréhender juridiquement le terme de discriminations avant de réfléchir collectivement à des actions de sensibilisations pour le grand public. Un ciné-débat a ainsi été organisé sur cette thématique le 16 novembre 2022 avec des jeunes des centres sociaux du territoire. Les interventions et les échanges ont permis d'aborder les questions de l'équité, du vivre ensemble et du respect de l'autre, autant de notions à promouvoir pour construire une société plus inclusive.

- o Une volonté d'agir également en direction des habitants de la CAPH au travers d'actions concrètes

Nous avons précédemment fait le constat que sur le territoire de la CAPH, les femmes sont globalement moins diplômées que les hommes, accèdent moins aux organismes de formations et éprouvent plus de difficultés à trouver un travail. Ce constat est également partagé au sein des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV), dans lesquels nous constatons que le public féminin est peu qualifié et qu'il est peu demandeur d'emploi dans la population active inoccupée (inscrits à la Mission Locale ou Pôle Emploi).

Dans ce cadre, la CAPH promeut l'émancipation et les initiatives des femmes par des actions visant en particulier à :

- Leur assurer une meilleure appropriation de l'espace public,
- Faciliter leur insertion professionnelle et le retour à un emploi durable,
- Favoriser l'essor de l'entrepreneuriat féminin,
- Assurer leur promotion individuelle pour leur permettre d'être autonome financièrement,
- Rétablir leurs droits et notamment quand elles sont victimes de violences conjugales,
- Leur accorder un soutien à la fonction parentale adapté dans le cadre du projet de réussite éducative.

22

C'est pourquoi, plusieurs actions ont été menées en 2022 en direction de ce public. Parmi ces actions, il convient de distinguer celles financées dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt et celle de la Programmation annuelle de la Politique de la ville.

Pour rappel, l'**Appel à Manifestation d'Intérêt** a vocation à inviter les opérateurs à agir prioritairement sur les QPV et quartiers de veille active pour répondre à des besoins non pourvus par les actions du Contrat de Ville et à accompagner les petits opérateurs à fort potentiel en matière de développement social.

Au total, 23 dossiers ont été retenus, dont 4 affichant un réel objectif d'agir en direction du public féminin :

Porteur	Intitulé de l'action	Nature de l'action	Public visé
ACSRV	Les Z'elles	Lutter contre les stéréotypes d'orientation des femmes concernant les métiers dits « masculins » par l'immersion en entreprise	Groupe de 12 femmes inactives habitant dans les QPV de Denain et Escautpont



Saint-Amand Handball Porte-du-Hainaut	Femmes et sport : vers un nouveau départ	Proposer à de jeunes femmes un nouvel élan via un programme de 4 mois mêlant sport, art et développement personnel	Entre 15 et 30 jeunes femmes sans emplois issues de QPV de la CAPH
Le Pas de Côté	Egalité femme/homme : un enjeu coopératif pour mieux vivre ensemble	Création d'un jeu collaboratif unique avec des structures sociales du territoire pour sensibiliser le jeune public à l'égalité	5 professionnels pour la phase de conception du jeu + 150 personnes pour la phase de valorisation
EVS Main dans la Main	Les ateliers linguistiques	Favoriser l'intégration sociale par l'apprentissage et la maîtrise des bases de la langue française	2 groupes de 10 femmes majeures en QPV

La programmation 2022 Politique de la ville a également permis de voir se réaliser plusieurs actions visant soit à renforcer l'égalité entre les sexes en direction du public prioritaire soit à protéger les habitant.es victimes de violences intrafamiliales :

Porteur	Intitulé de l'action	Nature de l'action	Public visé
CORIF	REINE	Accompagnement collectif et individuel pour retrouver une place dans le marché de l'emploi	Femmes très éloignées de l'emploi des QPV de Raismes, Wallers et Escaudain
ACSRV (Maison de Quartier Solange Tonini – Denain)	Egalité femmes/hommes	Ciné-débats, expositions, ateliers ... autour de la thématique	Public jeune garçons et filles usagers du centre social
CCAS de Raismes	Portrait d'une jeunesse assumée	Réalisation de portraits de jeunes filles grâce à des ateliers de récit de soi. Travail sur la confiance et l'estime de soi	Jeunes filles de la ville de Raismes
Ville de Douchy-les-Mines	Filles ou garçons : slam'importe !	Sensibilisation au slam, assimilation de textes sur l'égalité filles/garçons pour inspirer une production propre avant le tournage d'un clip	100 élèves du collège Emile Littré de Douchy-les-Mines
Centre Socioculturel AGORA de Douchy-les-Mines	La femme est un Homme comme les autres	Actions de prévention autour des violences faites aux femmes, du sexisme et des stéréotypes	30 habitants de Douchy les Mines dont 80% résidant en QPV
AJAR	Dispositif Global Violences Conjugales	Prise en charge des victimes de violences conjugales et de leurs enfants	900 victimes et 500 auteurs de violences conjugales
AJAR	Service d'Aide aux Victimes en Urgence	Prise en charge réactif et mobile des victimes	900 victimes en urgence



AJAR	Téléphone Grave Danger	Remise d'un téléphone mobile géolocalisable à la victime de violence avec un bouton d'appel d'urgence préprogrammé.	Tout public confronté à une situation de violence
SOLIHA	Una Aile pour Elles	5 places d'hébergement pour mettre à l'abri des femmes victimes de violences conjugales	Femmes victimes de violences habitant l'arrondissement de Valenciennes
LA POSE	Prise en charge de accompagnement des familles victimes de violences conjugales	Dispositif d'hébergement d'extrême urgence pour les victimes de violences conjugales	Tout public victime de violences conjugales accompagné d'enfants

2023 est une année marquée par la **fin du contrat de ville** établi en 2014. Le service cohésion sociale travaillera, en concertation avec les partenaires et les habitants, à la définition de nouveaux enjeux pour la période 2024-2030 (« Contrat engagement quartier 2030 »). L'égalité femmes/hommes restera un sujet majeur et un enjeu transversal tant il doit imprégner les politiques d'emploi, d'éducation ou encore de santé. De plus, la mise en œuvre d'un **Plan Territorial de Cohésion Sociale (PTCS)** marque l'ambition de soutenir et de promouvoir les actions citées précédemment hors des quartiers prioritaires lorsque cela sera nécessaire.

▪ Le PLIE

24

Le PLIE accompagne des personnes éloignées de l'emploi (demandeurs d'emploi longue durée, allocataires du RSA et jeunes de moins de 26 ans) dans la **reconstruction de leur parcours professionnel en vue d'une insertion durable et en lien avec leur projet de vie**. Ce public, lorsqu'il intègre le PLIE, est en situation d'exclusion par rapport à un retour rapide à l'emploi face au nombre de plus en plus important de demandeurs d'emploi, plus jeunes, plus qualifiés et avec une durée de chômage inférieure à la leur.

L'objectif du PLIE consiste à permettre aux participants PLIE de réacquérir des compétences professionnelles qui leur permettent d'être à nouveau opérationnels immédiatement pour une reprise d'emploi.

La formation est l'un de ces moyens. Le marché formation du PLIE porte à la fois sur la ré-acquisition de compétences professionnelles (formations diplômantes / qualifiantes ; professionnalisantes) sur des secteurs d'activité porteurs sur le territoire du valenciennois mais propose également un axe transversal qui permet aux participants PLIE de développer leur savoir être et leur capacité à faire valoir leurs compétences face à un employeur, via des actions « Levée des freins ».

En 2022, 98 femmes ont intégré le dispositif PLIE (soit 38% d'augmentation par rapport à 2021). Sur 494 participants accompagnés, 225 sont des femmes :

- 8% d'entre elles ont accédé à un Contrat Durée Déterminée Insertion en chantier d'insertion,
- 42% ont accédé à une formation qualifiante et/ou diplômantes,
- 41% à un emploi durable (dont 37 % à temps partiel).



Le PLIE de La Porte du Hainaut lance, annuellement, un **appel d'offres « Achat de prestations de formation »** dans le cadre des marchés publics. Le PLIE construit son marché en tenant compte des opportunités d'emploi liées aux métiers qui recrutent sur le territoire. Certains lots peuvent donc évoluer d'une année sur l'autre, au regard de l'impact de retour à l'emploi évalué chaque année. Afin de garantir l'accessibilité des participants du PLIE aux organismes de formation, l'appel d'offre précise que les lieux de formation doivent être situés sur l'arrondissement de valenciennes ; toute offre ne présentant pas un lieu d'exécution des prestations dans cette zone géographique est déclarée irrégulière.

En 2021, le marché PLIE a porté 34 lots : 119 participants (dont 54 femmes) ont réalisé 142 formations.

Dans le cadre de la valorisation de l'égalité homme-femme, le PLIE a construit un lot avec le **GRETA du HAINAUT** qui s'intitule « **Formation contre les discriminations multiples vers et dans l'emploi des femmes** ». L'objectif est d'accompagner des femmes dans la définition de leur projet professionnel, dans leur recherche d'emploi, lever les inégalités entre hommes et femmes et apprendre à faire face aux discriminations multiples.

Il s'agit d'amener les femmes à savoir cerner les aptitudes requises à l'exercice de la profession et identifier un projet professionnel correspondant à ses compétences et en lien avec le marché du travail. C'est donc être capable de confirmer un projet dans un secteur d'activité porteur, notamment autour des métiers de l'industrie, et construire un plan d'action :

- En ouvrant sur de nouvelles perspectives professionnelles,
- En étant sensibilisé aux métiers liés à l'industrie,
- En découvrant les métiers en situation et en vérifiant les capacités à tenir le poste,
- En analysant ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations,
- En évaluant les périodes en entreprise,
- En étant armé face aux discriminations multiples,
- En valorisant ses points forts en vue d'une négociation pour un emploi, une formation,
- En construisant un plan d'actions personnalisé au regard de la construction du projet professionnel.

22 femmes ont suivi cette formation et ont accédé à la formation qualifiante. 15 sont à l'emploi durable sur des métiers dits « masculins ».

▪ Stratégie Numérique

25

o Contexte

La transition numérique engagée depuis plusieurs décennies impacte l'ensemble des activités économiques et des bassins d'emploi. Elle influe aussi bien sur des métiers existants que sur la création des métiers de demain et le développement de nouvelles compétences. Tous les secteurs sont concernés, que ce soit les services, l'industrie, le bâtiment, le développement urbain, les loisirs, la culture ou encore la santé. La compétitivité des entreprises repose notamment sur une utilisation efficace des technologies numériques, ce qui implique de disposer des compétences appropriées.

En fort dynamisme depuis 2009, le secteur du numérique est créateur d'emploi : en 2015, il représentait en France près de 690 000 salariés, avec une croissance des embauches de 10% entre 2014 et 2015, soit trois fois plus que les autres secteurs. **Malgré cet essor, les femmes demeurent particulièrement sous-représentées dans certains métiers du numérique.**

Or, on observe en France comme dans la plupart des pays européens un écart croissant entre les besoins en compétences numériques des entreprises et celles disponibles sur le marché du travail : 50 000 postes



sont aujourd'hui non pourvus dans le secteur du numérique et 191 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2022.

En parallèle, environ 150 000 jeunes se retrouvent en situation de décrochage chaque année. Près de 1,9 million de jeunes de 15 à 29 ans n'étaient ni en emploi ni en formation début 2013, soit 17% de cette classe d'âge, avec une forte concentration dans les territoires fragiles, en particulier les Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) mais aussi les territoires ruraux.

Pour préparer aux métiers du numérique, les offres de l'appareil de formation sont globalement insuffisantes pour répondre à l'ampleur et à la variété des besoins d'emploi. De plus, elles ne sont pas facilement accessibles pour les personnes éloignées de l'emploi.

o Formations aux nouveaux métiers du numérique

Depuis 2017, la CAPH propose des actions de formation aux métiers du numérique. Une nouvelle action de formation de "développeurs intégrateurs web et web mobile" a débuté le 15 novembre 2021 pour se terminer le 22 mars 2022. Cette formation sera suivie d'un stage pratique en entreprise de 6 mois maximum.

Les objectifs de cette session de formation sont :

- **Favoriser l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi** (former aux métiers du numérique un groupe composé, à minima, de 50% de jeunes peu ou pas qualifiés, ni en emploi, ni en formation, et qui habitent le zonage prioritaire politique de la Ville de La Porte du Hainaut),
- **Répondre aux besoins économiques du territoire de la CAPH,**
- **Contribuer au dynamisme du territoire de la CAPH.**

Malgré les difficultés de cette formation à attirer du public féminin, leur nombre augmente sensiblement chaque année pour arriver à 27% en 2021. La parité restant un objectif pour les prochaines sessions, un travail plus accentué de recherche de profils féminins sera mis en œuvre par la suite.

▪ La politique sportive

26

A l'issue de l'année 2022, la CAPH a subventionné et accompagné 6 associations sur 11 **au titre du niveau de pratique de leur équipe féminine** :

- Saint Amand Natation N2,
- Basket Trith N1,
- Basket Saint Amand Ligue féminine,
- Basket Escaudain N2,
- Tennis Denain N1A,
- Handball Saint Amand D1.

Soit un total de **1 324 233 €** sur les 1 983 104 € de subventions Haut niveau soit **66,78%** pour le sport féminin.

Pour le Centre d'Initiation Sportive (CIS), le taux d'inscription des filles sur la saison 2022 est de **60,49%** (soit 845 filles pour 1 397 participants).



C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

▪ De manière stratégique et transversale

La CAPH poursuivra ses efforts de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur les parcours professionnels, les actions de formation, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le **Projet de Territoire** de La Porte du Hainaut, actuellement en cours de création, a réuni partenaires, élus et techniciens lors d'ateliers de travail pour définir des orientations prioritaires à l'horizon 2043. Un socle de six **valeurs** communes a été préalablement validé et l'égalité femmes/hommes en est une. Il s'agira donc, pour les projets à venir et dans la perspective de développement du territoire communautaire de :

- Favoriser l'épanouissement / l'émancipation des femmes, la place de la femme dans les champs de la santé, la mobilité, l'autonomie financière,
- Prévenir et lutter contre les déterminants sociaux,
- Promouvoir l'image de la femme et la notion de respect,
- Prévenir et lutter contre les violences intrafamiliales,
- Adapter la vie socio-économique, institutionnelle publique de la collectivité (parité, approche genrée etc.).

L'analyse critique de la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les actions programmées du projet de territoire doit donc permettre d'aller au-delà des constats d'inégalités et de faire de cette thématique transversale un levier pour le développement économique.

Le **plan d'action égalité femmes/hommes** écrit et validé en 2021 est également en cours de redéfinition. A la différence de ce présent rapport et du projet de territoire, le plan d'action fixe pour les services de l'agglomération des objectifs réalistes et réalisables d'ici 2026, date de fin du mandat en cours. Il s'attache à valoriser ce qui existe et ce qui fonctionne tout en proposant des actions innovantes visant à réduire les inégalités de genre. L'objectif en 2022-2023 est d'en faire une mise à jour en intégrant les nouveaux projets développés depuis 2021.

27

▪ En matière de commande publique

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a instauré trois nouveaux motifs précis d'interdiction de soumissionner à un contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) à l'encontre des opérateurs :

- ✓ qui ont été condamnés depuis moins de 5 ans pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du Code Pénal, qui couvre tous les critères discriminatoires en plus du sexe, mais essentiellement en matière d'accès à un stage, d'offre d'emploi, d'embauche, de sanction ou de licenciement ;
- ✓ qui ont été condamnés depuis moins de 5 ans pour une infraction aux dispositions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues à l'article L1142-1 du Code du Travail, qui couvre, sur le critère du sexe, toutes les mesures professionnelles et ajoute aux précédentes, la formation, l'affectation, la classification, la promotion, la rémunération, etc. ;



- ✓ qui n'ont pas même engagé, à la date à laquelle ils soumissionnent, la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à laquelle les oblige l'article L2242-5 du Code du Travail dès lors qu'ils ont 5 salarié(e)s ou plus.

Le service Commande Publique de la CAPH :

- ✓ portera une attention vigilante accrue au respect de ces dispositions ;
- ✓ mènera une action de sensibilisation auprès des entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les conséquences en cas de non-respect.