Note de présentation
Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes
2021

OBJET : Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2021

Les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent préalablement au vote de leur budget présenter un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport, dans sa première partie reprend les chiffres clés du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances et aussi des données régionales.

Dans une seconde partie, un point est réalisé sur les ressources humaines de la collectivité et sur les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Communauté d'Agglomération mène une politique volontariste sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Les actions « Ressources Humaines » sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femmes-hommes.

Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ont été des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux menée en 2021. Ainsi 81.4% des agents sondés estiment arriver à concilier leur travail et les obligations familiales.
En ciblant les services à forte représentation féminine (secrétariat, administration générale, comptabilité et ressources humaines), ce pourcentage atteint 92% des agents ayant répondu à l'enquête

Quelques données chiffrées qui illustrent la situation de la communauté d'agglomération :

- Au 1er janvier 2022, le total des effectifs est de 927 agents avec une répartition de 35% de femmes et 65% d'hommes.
  La parité est quasiment respectée pour les emplois de catégorie A et B
- 10% des effectifs féminins sont à temps partiel contre 0% pour les hommes
- Le taux d'absentéisme pour les effectifs féminins est de 6,52% et 7,45% pour les hommes
- En matière de recrutement, 82 agents ont été recrutés en 2021, 31 femmes et 51 hommes

En 2021, la collectivité a élaboré son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité technique. Il comporte des mesures permettant notamment de :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur notre territoire.

L'ensemble des services de la communauté d'agglomération apporte une attention particulière à l'égalité professionnelle et à favoriser l'égalité entre les individus au travers des actions déployées sur le territoire.

La Direction création d'activités et développement de l'emploi participe activement à la mise en place d'actions et d'évènements en faveur de la sensibilisation à l'esprit d'initiative, de la création et du développement d'activités. Ces actions sont menées en veillant à une égalité d'accès femmes/hommes.
Ces actions sont menées directement par l'agglomération ou en partenariat avec les acteurs de la création d'activités et d'entreprises avec lesquels des conventions d'objectifs ont été établies.
Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles et aux femmes qu'elles ont la capacité de créer leur entreprise (autant que les hommes). Il s'agit également de les accompagner au mieux dans les différentes étapes de création en veillant à lever les freins potentiels.

- ***186 jeunes ont participé aux actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et à l'entreprenariat dont 59% de filles***.
- ***Pour la Plateforme PROCH'EMPLOI : 247 offres détectées, 650 candidats proposés dont 249 femmes et 121 personnes mises à l'emploi dont 46 femmes***

En fin d'année 2021, **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** a organisé des rencontres dédiées aux femmes qui avaient pour objectif de mettre en lumière leur insertion professionnelle.

Le but était d'offrir des conseils avisés, afin de définir au mieux leur projet et d'ouvrir les champs du possible sur des filières porteuses d'emploi sur le territoire mais vers lesquelles les femmes ne s'orientent pas :

- Le numérique
- L'industrie
- Le bâtiment
- Le transport et la logistique

L'évènement s'est déroulé le 15 décembre 2021, 124 femmes étaient présentes.

A travers la politique de la ville, la Communauté d'Agglomération agit dans tous les domaines, pour favoriser l'égalité réelle entre les individus.

Elle est engagée dans cette démarche depuis plusieurs années en assurant la promotion de l'égalité à travers son appel à projets annuel.

Des inégalités sont toujours constatées aujourd'hui sur le territoire entre les femmes et les hommes.

En 2020 et 2021, la crise sanitaire a eu pour effet d'exacerber ces inégalités dans les Quartiers de la Politique de la Ville.

Dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette intervention communautaire a pris deux formes :
- le soutien à des projets spécifiques en direction des femmes ;
- l'intégration de l'égalité de manière transversale dans l'ensemble des projets ;

Le groupe EGAE, *« agence experte de l'égalité femmes – hommes »,* a accompagné les collectivités du Pas de Calais – dont la CABBALR - à travers différents projets pour intégrer de manière transversale la thématique de l'égalité femmes-hommes dans la programmation locale de la politique de la ville ;

Au titre de sa compétence « Accès au Droit et Prévention de la Délinquance »,

La Communauté d'Agglomération participe activement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes par la prévention des violences intrafamiliales.

Grande cause nationale, les situations de violences intrafamiliales impactent aussi particulièrement notre territoire.

C'est pourquoi, le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) mène depuis plus de 10 ans des actions de prévention collectives, facilite l'accès au droit des victimes et participe à la prévention de la récidive des auteurs.

La Communauté d'Agglomération met en place des dispositifs permettant de favoriser l'accès au droit des habitants.

Les 3 Point-Justice situés à Bruay-La-Buissière, Auchy-les-Mines et Houdain permettent d'orienter les victimes notamment vers des associations spécialisées d'aide aux victimes.

La CABBALR cofinance depuis 2013, un poste d'Intervenant Social en Commissariat (ISC) avec le Département et le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD) pour la zone police.

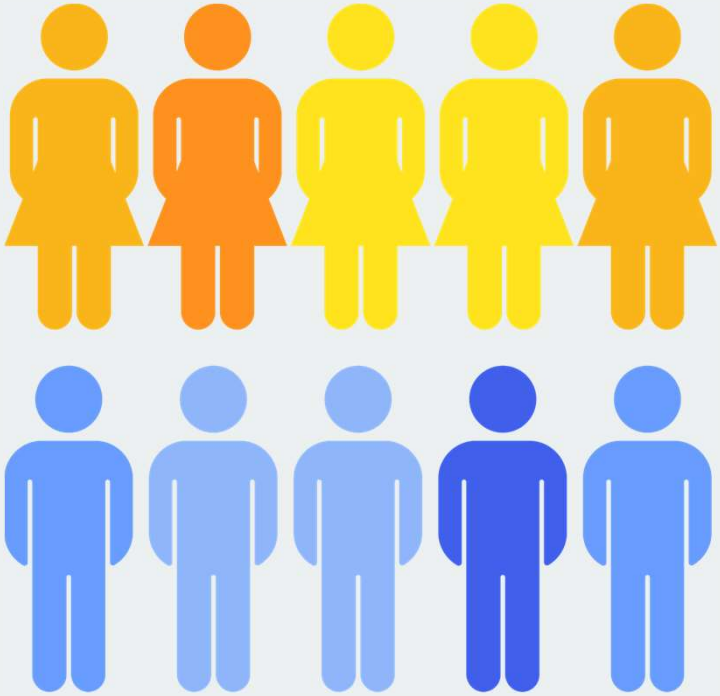
La CABBALR a pris ensuite l'initiative du portage pour la mise en place d'un second poste d'intervenant social pour la zone gendarmerie en juin 2019, sur le même principe de financement tripartite.

On constate qu'environ 70 % des victimes reçues par l'intervenant social en 2020 sont des femmes.

Enfin, une politique de prévention est également mise en place envers les auteurs de violences avec le soutien financier de l'association Le Cheval Bleu qui anime avec des psychologues, des groupes thérapeutiques sur le territoire et en Maison d'Arrêt de Béthune.

- **En 2021, dans le cadre de la politique culturelle**, la programmation de spectacles et d'ateliers à la **donation Kijno à Nœux-les-Mines**, **18 artistes hommes et 9 artistes femmes** sont intervenus (soit 33 % de femmes).
  Le contrat local d'éducation artistique (CLEA) a été mis en œuvre par 4 artistes femmes et 1 artiste homme.

- **L'espace jeunesse communautaire** est un lieu d'accueil, d'écoute et d'animations pour les jeunes.
  L'action « Belles en sport » : projet porté par le Comité Régional « sport pour tous » dont la finalité est de sensibiliser à l'importance de la pratique sportive pour le bien-être physique et moral chez les filles de 12 à 25 ans.
  14 jeunes ont participé aux deux séances programmées.



Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU **29 MARS 2022**

Communauté d'Agglomération
Béthune-Bruay
Artois Lys Romane

LES RESSOURCES HUMAINES

Des actions sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires

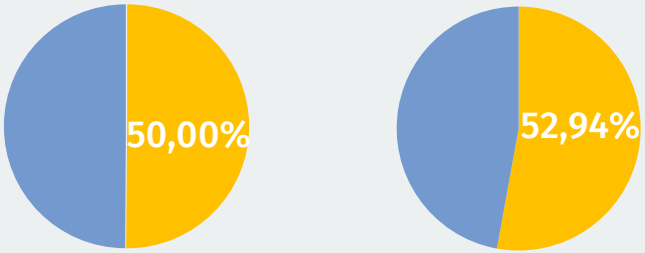
Effectif au 1er janvier 2022 - 927 agents

42 contrats d 'apprentissage et contrats aidés soit 969 agents

65% d'hommes

35% de femmes

Parité respectée en cat. A et B



Catégorie **A**

Catégorie **B**

Recrutement 2021

51 hommes / 31 femmes

L'ensemble des services apporte une attention particulière à favoriser l'égalité entre les individus au travers des actions déployées sur le territoire

LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Sensibilisation à l'esprit d'initiative et à l'entreprenariat

59% de filles

Sur 186 jeunes sensibilisés

Le PLIE de l'arrondissement de Béthune a organisé des rencontres sur l'insertion professionnelle dédiées aux femmes

un évènement s'est déroulé le 15 décembre 2021,

124 femmes étaient présentes

Proch'emploi

46 femmes

Sur 121 personnes mises à l'emploi

Communauté d'Agglomération
Béthune-Bruay
Artois Lys Romane

POLITIQUE DE LA VILLE

Intégration de l'égalité dans l'ensemble des projets

Le soutien à des projets spécifiques en direction des femmes

Accompagnement

par le groupe EGAE

égalité femmes / hommes, lutte contre les discriminations, prévention des violences sexistes et sexuelles.

CULTURE

Programmation de spectacles à la Donation Kijno: 18 artistes hommes et 9 artistes femmes sont intervenus, 33% de femmes

Contrat Local d'Education Artistique

1

artiste

homme

4

artistes

femmes

ACCÈS AU DROIT & PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE

Mobilisation d'un réseau de partenaires pour accompagner et orienter les habitants

Les 3 points –justice permettent d'orienter les victimes vers des associations spécialisées d'aide aux victimes

2 ***postes d'intervenants sociaux*** en gendarmerie et commissariat, 70% des victimes sont des femmes

ESPACE JEUNESSE

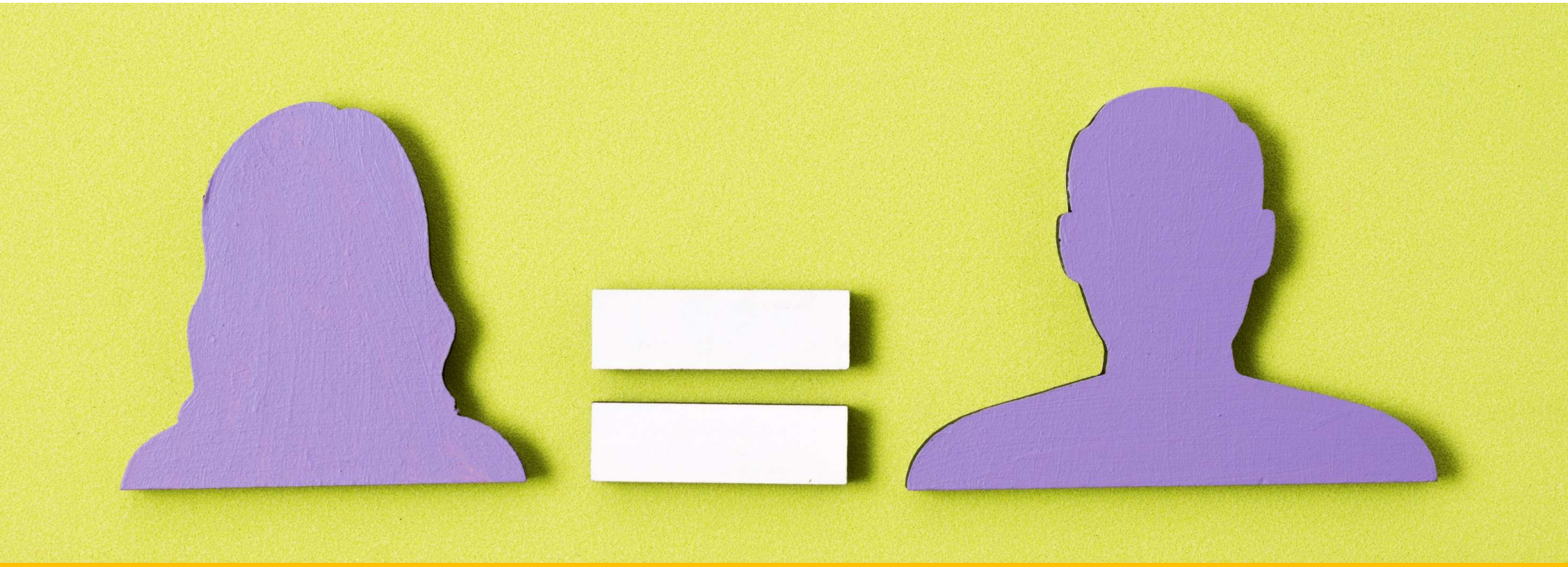
lieu d'accueil, d'écoute et d'animations pour les jeunes

L'action « Belles en sport »

Sensibilisation à l'importance de la pratique sportive pour le bien être physique et moral chez les filles de 12 à 25 ans

14 jeunes ont participé aux deux séances programmées.

Communauté d'Agglomération Béthune-Bruay Artois Lys Romane



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Communauté d'Agglomération
Béthune-Bruay
Artois Lys Romane

Communauté d'Agglomération de Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2021

Sommaire :

Préambule……..2

1 : Objet du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, textes de référence et contenu du rapport……..4

2 : Rappel historique…… 4

3 : Les données chiffrées……6

3.1 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes…… 6

Chiffres-clés 2020/2021

3.2 **:** Les inégalités entre les femmes et les hommes dans la région des Hauts de France**……**9

4 : Les ressources humaines de la Communauté d'Agglomération

Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane……11

5 : Les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire……21

5.1 Direction création d'activités et développement de l'emploi……21

5.2 Politique de la ville……26

5.3 Accès au droit et Prévention de la délinquance…… 27

5.4 La culture……29

5.5 Espace Jeunesse « Antenne de Lillers »……30

Préambule :

La Communauté d'Agglomération mène une politique volontariste sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Les actions « Ressources Humaines » sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femmes-hommes.

Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ont été des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux menée en 2021. Ainsi 81.4% des personnes sondées estiment arriver à concilier leur travail et les obligations familiales.
En ciblant les services à forte représentation féminine (secrétariat, administration générale, comptabilité et ressources humaines), ce pourcentage atteint 92% des agents ayant répondu à l'enquête

En 2021, la collectivité a élaboré son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité technique. Il comporte des mesures permettant notamment de :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

L'ensemble des services de la communauté d'agglomération apporte une attention particulière à l'égalité professionnelle et à favoriser l'égalité entre les individus au travers des actions déployées sur le territoire.

A titre d'exemple, **la Direction création d'activités et développement de l'emploi** participe activement à la mise en place d'actions et d'évènements en faveur de la sensibilisation à l'esprit d'initiative, de la création et du développement d'activités. Ces actions sont menées en veillant à une égalité d'accès femmes/hommes.
Elles sont pilotées directement par l'agglomération ou en partenariat avec les acteurs de la création d'activités et d'entreprises avec lesquels des conventions d'objectifs ont été établies. Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles et aux femmes qu'elles ont la capacité de créer leur entreprise (autant que les hommes). Il s'agit également de les accompagner au mieux dans les différentes étapes de création en veillant à lever les freins potentiels.

En fin d'année 2021, **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** a organisé des rencontres dédiées aux femmes qui avaient pour objectif de mettre en lumière leur insertion professionnelle.

Le but était d'offrir des conseils avisés, afin de définir au mieux leur projet et d'ouvrir les champs du possible sur des filières porteuses d'emploi sur le territoire mais vers lesquelles les femmes ne s'orientent pas :

- Le numérique
- L'industrie
- Le bâtiment
- Le transport et la logistique

L'évènement s'est déroulé le 15 décembre 2021, 124 femmes étaient présentes.

A travers la politique de la ville, la Communauté d'Agglomération agit dans tous les domaines, pour favoriser l'égalité réelle entre les individus.
Elle est engagée dans cette démarche depuis plusieurs années en assurant la promotion de l'égalité à travers son appel à projets annuel.

Des inégalités sont toujours constatées aujourd'hui sur le territoire entre les femmes et les hommes.

En 2020 et 2021, la crise sanitaire a eu pour effet d'exacerber ces inégalités dans les Quartiers de la Politique de la Ville.

Dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette intervention communautaire a pris deux formes :
- le soutien à des projets spécifiques en direction des femmes ;
- l'intégration de l'égalité de manière transversale dans l'ensemble des projets ;

Le groupe EGAE, *« agence experte de l'égalité femmes – hommes »,* a accompagné les collectivités du Pas de Calais – dont la CABBALR - à travers différents projets pour intégrer de manière transversale la thématique de l'égalité femmes-hommes dans la programmation locale de la politique de la ville ;

Au titre de sa compétence « Accès au Droit et Prévention de la Délinquance », la Communauté d'Agglomération participe activement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes par la prévention des violences intrafamiliales.
Grande cause nationale, les situations de violences intrafamiliales impactent aussi particulièrement notre territoire. C'est pourquoi, le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) mène depuis plus de 10 ans des actions de prévention collectives, facilite l'accès au droit des victimes et participe à la prévention de la récidive des auteurs.
L'espace jeunesse communautaire est un lieu d'accueil, d'écoute et d'animations pour les jeunes.
L'action « Belles en sport » : projet porté par le Comité Régional « sport pour tous » dont la finalité est de sensibiliser à l'importance de la pratique sportive pour le bien-être physique et moral chez les filles de 12 à 25 ans.
14 jeunes ont participé aux deux séances programmées.

1 : Objet du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, textes de référence et contenu du rapport.

Objet :

- A partir du 1er janvier 2016, comme le prévoit la loi du 04 août 2014, les communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20000 habitants doivent présenter, préalablement à la préparation de leur budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Textes de référence :

- Articles 61 et 77 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités locales.
- **Contenu du rapport :**

Le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit reprendre :

. Les données relatives aux ressources humaines de la collectivité (recrutement, formation, temps de travail, rémunération…..) et un bilan des actions engagées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
. Les politiques engagées sur le territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes notamment les actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes……
. Un point sur la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire. *« Partie du rapport facultative »*

2 : Rappel historique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toute forme de discrimination. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique.

Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes, elle n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité.

CHRONOLOGIE DES GRANDES AVANCÉES POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE
(Sources : Eurostat, indicateurs Europe 2020 relatifs à l'emploi et http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr)

.*1965* Les femmes ont le droit de travailler sans l'accord de leur mari et d'ouvrir un compte en banque.

.1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

.1983 Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.
Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.

.1992 Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal.
La loi de 2012 prévoit désormais 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende en cas d'infraction.

.2001 Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.
.2004 Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

.2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
Aujourd'hui encore, à compétences égales, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.

.2011 Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises.
Aujourd'hui, la France se place en tête des pays de l'Union Européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

.2012 Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique.

. Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
L'employeu (se)r est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.

.2015 La notion « d'agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail.

.2016 **Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.**
Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

.2016 Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

.2017 Lancement de la consultation nationale dans le cadre du Tour de France de L'Égalité entre les femmes et les hommes.

. Le 25 novembre 2017, L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée.

. Le 3 août 2018**,** Promulgation de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle comprend quatre points :

- L'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime ;
- Le renforcement des dispositions du code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs ;
- La création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit "de rue" ;
- L'élargissement de la définition du harcèlement en ligne ;

3 : Les données chiffrées

3.1 : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, édition 2020/2021, *ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances*

L'impact de la crise sanitaire :

- des métiers féminisés aux avant-postes de la crise sanitaire.

83% métiers d'aide aux personnes et métiers de propreté

67% d'enseignants

48% secteur alimentaire

86,6% personnel infirmier

87,4% Etablissements pour Personnes Agée Dépendantes (EHPAD)

-articulation du temps de vie en période covid.

L'école à domicile demeure majoritairement prise en charge par les femmes :

83% des femmes et 57% des hommes indiquent passer plus de 4 heures par semaine à s'occuper de leurs enfants

-part des mères et des pères ayant cessé de travailler pour s'occuper des enfants pendant le confinement : 21% des mères et 12% des pères.

-le renoncement aux soins est plus marqué chez les femmes :

64 % des femmes déclarent avoir renoncé à un acte médical dont elles avaient besoin contre 53% des hommes

-58% des femmes en détresse psychologique lors du second confinement soit 1,8 plus que les hommes.

-les interventions des forces de l'ordre à domicile dans la sphère familiale en augmentation pendant le confinement et une forte hausse des signalements des violences conjugales.

2019 : 52304 interventions, 2020 : 74324 interventions, plus de 42% d'augmentation

-un temps consacré aux tâches domestiques plus élevé pour les femmes.

Temps journalier aux tâches ménagères hors confinement : 2H34 pour les femmes, 2H10 pour les hommes

-la médiatisation de la pratique sportive des femmes pendant la crise sanitaire est très faible.

2,4% des articles de l'équipe pendant la période de confinement concernent les sports pratiqués par des femmes

Sexisme et violences :

-les femmes davantage exposées que les hommes à des injures sexistes.

En 2018, 1 292 000 femmes déclarent avoir subi des injures commises en raison du sexe hors cadre conjugal (soit 1 femme sur 16)

-les femmes victimes de harcèlement et d'agressions sexuelles dans les lieux publics.

20% des femmes ont été sifflées, 8% insultées, 3% suivies

40% des jeunes femmes de 20 à 24 ans ont fait l'objet de drague importune

30% des Françaises ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail

-une femme décède tous les deux jours, victime de son conjoint.

-les forces de sécurité ont enregistré 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire.

-les femmes en situation de handicap sont plus exposées aux violences.

9% des femmes en situation de handicap ont été victimes de violences physiques et/ou sexuelles contre 5,8% des femmes sans handicap.

Education :

-les femmes réussissent dans les études supérieures mais sont encore minoritaires à obtenir un diplôme d'ingénieur.

Part des femmes dans les principaux diplômes du supérieur :

Licence 58,4%, master 60,2%, doctorat 46%, école d'ingénieur 28,1%

-la part des femmes dans les formations du numérique diminue.

-un tiers seulement des femmes dans les contrats d'apprentissage du secteur privé

Emploi :

-les femmes diplômées de l'enseignement supérieur ont un taux d'activité supérieur aux non diplômées mais qui reste inférieur à celui des hommes

87% pour les femmes contre 92,65% pour les hommes

-plus d'un quart des femmes actives sont à temps partiel

30% des femmes actives sont à temps partiel contre 5% des hommes

-deux fois plus de femmes que d'hommes sont en sous-emploi.

7,8% des femmes actives sont sous employées, 3,1% des hommes sont sous employés

Le sous-emploi comprend les personnes actives travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage

-écarts de salaire entre les femmes et les hommes de 19% qui se creusent en fonction du nombre d'enfants

-l'entreprenariat des femmes peut encore progresser

Part des femmes parmi les dirigeants d'entreprises : 27,2%

Part des femmes micro-entrepreneuses : 41,9%

Précarité sociale :

-des retraites plus faibles pour les femmes

41% d'écart de pension de droit direct entre les femmes et les hommes pour les retraités résidant en France

Montant mensuel brut moyen de la pension en 2018 :

1170 Euros pour les femmes et 1784 Euros pour les hommes

Familles monoparentales :

-82% des parents isolés sont des femmes.

-les mères isolées sont plus souvent au chômage que les pères isolés.

17,2% des mères isolées sont au chômage contre 9,2% de pères isolés

-les mères isolées sont plus précaires que les pères isolés.

Baisse du niveau de vie médian après la séparation par sexe :

Moins 22,2% pour les mères isolées et moins 13,4% pour les pères isolés

Parité politique :

-prés de 20% des communes sont dirigées par une femme

11 femmes dirigent une ville de plus de 100 000 habitants dans les 42 villes de plus de 100 000 habitants

-Parlement : 39% de femmes à l'Assemblée nationale et 33% au Sénat

Culture et sport :

-un tiers des femmes à la tête des lieux de création culturelle.

-des femmes encore peu nombreuses à la tête de fédérations sportives.

Sur 115 fédérations sportives, 89 ont adopté un plan de féminisation et 14 sont dirigées par des femmes

-la couverture médiatique sportive féminine dans le monde est de 4% alors que les femmes représentent 40% des sportifs et sportives

Fonction publique :

-Les femmes majoritaires dans la fonction publique, mais minoritaires dans les corps et les emplois les plus élevés.

Fonction publique : 62% de femmes, fonction publique territoriale : 61% de femmes, fonction publique d'état : 56% de femmes et fonction publique hospitalière : 78% de femmes

Part des femmes catégorie A Fonction Publique Territoriale :62%

Part des femmes dans le corps d'emploi de direction, FPT : 32,6%

-dans la fonction publique, le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,3% à celui des hommes.

- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes en paiement au 31 décembre 2018, dans la fonction publique territoriale : 1187 € pour les femmes et 1376 € pour les hommes.

-23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 6% des hommes.

3.2: Les inégalités entre les femmes et les hommes dans la région des Hauts de France

Chiffres clés- Edition 2019. INSEE des Hauts de France

3 100 000 femmes vivent en hauts de France, représentant plus de la moitié de la population de la région, 51,5%.

A la naissance, leur espérance de vie est de plus de 6 ans supérieur à celle des hommes, (83,8 ans contre 77,5 ans). Elles deviennent souvent mères avant l'âge de 30 ans et sont majoritairement à la tête d'une famille monoparentale en cas de séparation, 83%.

Les jeunes générations de femmes obtiennent de meilleurs résultats au baccalauréat et sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes. Pourtant leur taux d'emploi, 71%, reste bien au deca de celui des hommes, écart de 10 points dans la région et le taux de chômage plus élevé, écart de 1,5 point.

Lorsqu'elles ont un emploi, elles travaillent plus souvent à temps partiel (27% ; contre 5%). Elles sont moins souvent cadres et perçoivent un salaire horaire moins élevé que les hommes (12 ,3 Euros contre 14,40 Euros).

Salaire moyen net annuel en équivalent temps plein en 2015 :

Ensemble : 21 758€ pour les femmes, 26 541€ pour les hommes. **Soit un écart de 18%**

Cadres : 38 279€ pour les femmes, 42 752€ pour les hommes. **Soit un écart de 20,4%**

Part des allocataires. Minimum vieillesse en 2014 :

71% les femmes et 29% les hommes

Taux de pauvreté des femmes et des hommes vivant seul(e)s en 2013. ***Seuil à 60% :***

17% de femmes et 19,5% d'hommes

Conditions de vie et société :

. Le parent en charge d'une famille monoparentale est, dans 83% des cas une femme.

En 2015, 25,1% sont propriétaires contre 47,4% pour les pères de famille monoparentale.

. Proportion parmi les licenciés de sport, (évolution de 2007 à 2016) :

29,3% de femmes licenciées, + 3,8 points

70,7% des hommes licenciés, - 2,9 points

. Répartition par sexe des Maires en mars 2018 :

14,8% de femmes et 86,2% d'hommes

Population et santé :

.3 100 000 femmes soit 51,5% de la population régionale

. Age moyen à la parentalité en 2017 :

29,4 ans pour les femmes et 32,3 ans pour les hommes

. Espérance de vie à la naissance en 2017. (Évolution 2000-2017) :

83,7 ans pour les femmes (+ 2,7 ans) et 77 ans pour les hommes (+ 4,3 ans)

Enseignement et éducation :

. Taux de scolarisation à 18 ans en 2015 :

82,2% pour les filles et 77,4% pour garçons

. Orientation au baccalauréat général en 2015 :

Pour les filles bac L : 79% et pour les garçons, bac S : 54%

. La part des femmes de 25 ans à 54 ans diplômées de l'enseignement supérieur est près de 6 points supérieure à celle des hommes en 2015.

Travail et santé :

. Taux d'activité :

83,8% pour les femmes et 95,2% pour les hommes *« personnes âgées de 25 à 54 ans, France métropolitaine »*

. Taux de chômage :

15,5% pour les femmes et 14,1% pour les hommes*. « Le taux de chômage au sens du recensement est la proportion de personnes qui se déclarent au chômage dans le questionnaire du recensement dans la population active ».*

. 29% des femmes salariées de 25 à 54 ans sont à temps partiel contre 5,7% hommes.

. Part des salarié(e)s occupant simultanément deux emplois ou plus dans des entreprises différentes :

11,6% de femmes et 5% d'hommes

. Part des salarié(e)s déclassés, c'est-à-dire dont le niveau de diplôme est supérieur au niveau modal de leur catégorie professionnelle :

34,2% de femmes et 28,1% d'hommes

4 : Les ressources humaines de la Communauté d'Agglomération Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane

4.1 : Etat des lieux de la CABBALR

Les effectifs
Au 1er janvier 2022, les effectifs sont les suivants :

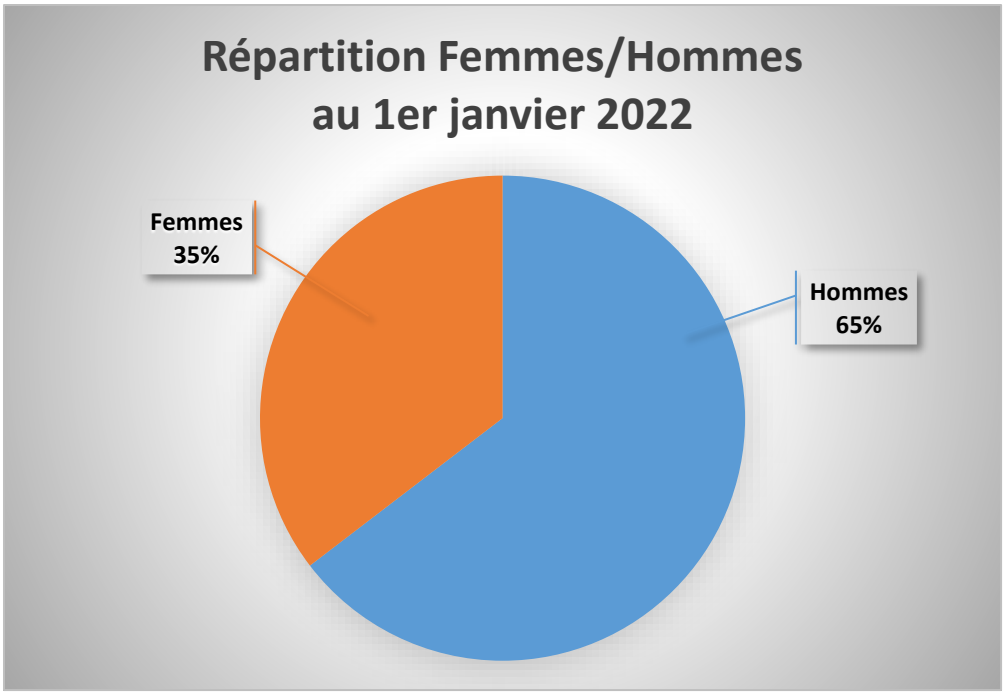
- 927 agents sur emploi permanents
  Dont 863 titulaires (et stagiaires) et 64 contractuels
- 42 contrats d'apprentissage et contrats aidés

Total des effectifs = 969 agents

Au 1er janvier 2021, les effectifs sont les suivants :

- 923 agents sur emploi permanents
  Dont 877 titulaires (et stagiaires) et 46 contractuels
- 7 contrats d'apprentissage

Total des effectifs = 930 agents



Répartition des effectifs par catégorie d'emploi au 1/1/2022

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	62	62
Catégorie B	99	88
Catégorie C	167	449
Contrat d'apprentissage	8	7
Contrat aidés	7	20
Total	343	626

Rappels des effectifs 2021

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	56	54
Catégorie B	101	90
Catégorie C	166	456
Contrat d'apprentissage	4	3
Total	327	603

Rappels des effectifs 2020

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	59	50
Catégorie B	102	91
Catégorie C	176	472
Emploi d'avenir	7	3
Contrat d'apprentissage	0	2
Total	344	618

La parité est parfaitement respectée pour les emplois de catégorie A. En catégorie B, la parité est quasiment respectée. La proportion de femmes en catégorie B représente 52.94%.

Répartition des effectifs par filière au 1/1/2022

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	187	68
Technique	85	478
Sportive	7	17
Animation/Jeunesse	8	4
Culturelle	37	31
Médico-sociale	3	0
Hors filière	16	28
Total	343	626

Rappels des chiffres 2021

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	187	63
Technique	82	481
Sportive	7	17
Animation/Jeunesse	8	5
Culturelle	36	34
Médico-sociale	3	0
Hors filière	4	3
Total	327	603

Rappels des chiffres 2020

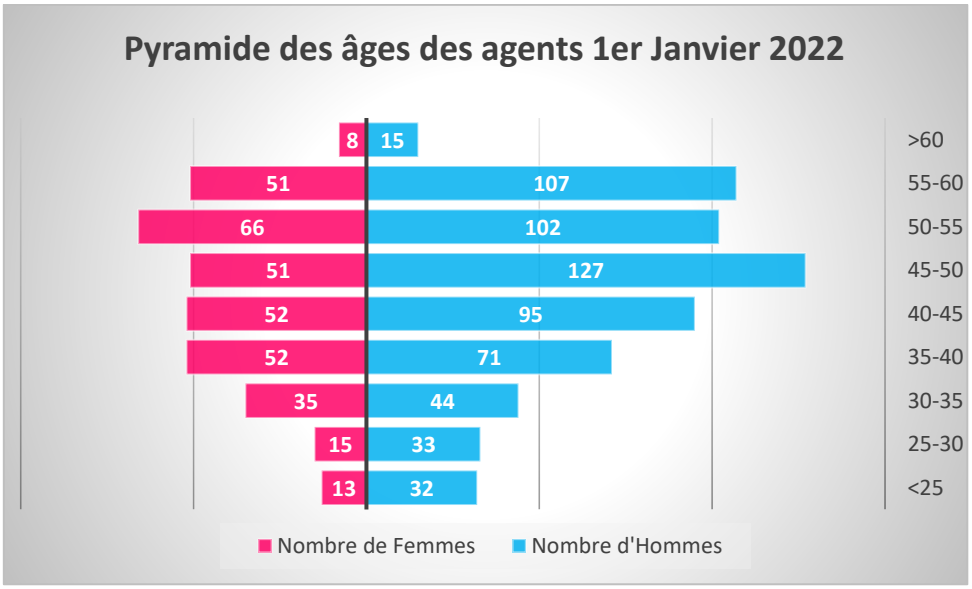
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	194	62
Technique	81	494
Sportive	7	17
Animation/Jeunesse	8	5
Culturelle	44	35
Médico-sociale	3	0
Hors filière	7	5
Total	344	618

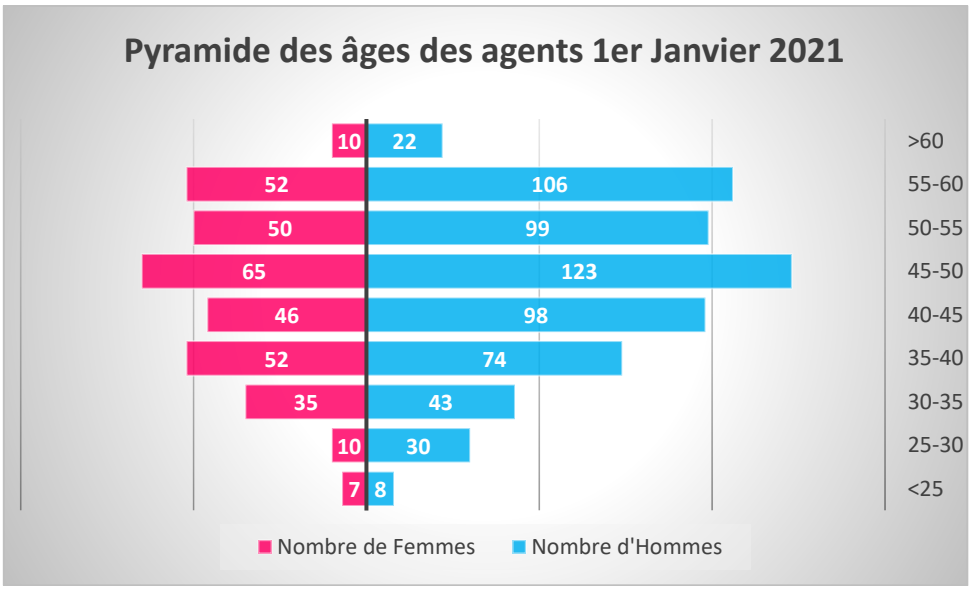
Le cadre des emplois le plus féminisé est celui Des rédacteurs

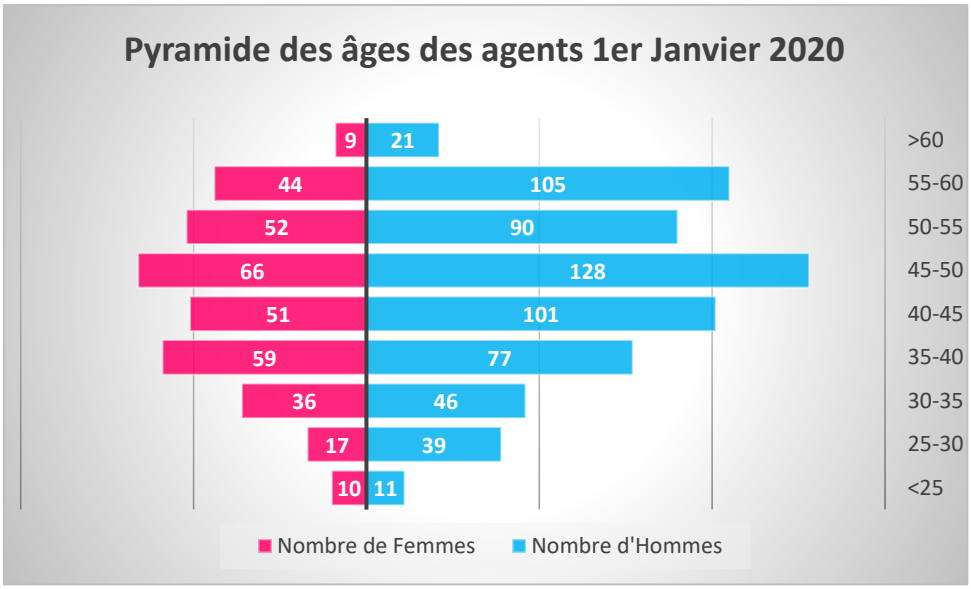
% de femmes par Cadre d'emploi	%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Rédacteurs	84%
Adjoints administratifs	83%
Adjoints d'animation	70%
Assistants d'enseignement artistique	58%
Attaché de conservation du patrimoine	56%
Attachés	53%

le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des adjoints techniques

% d'hommes par Cadre d'emploi	%
Professeurs d'enseignement artistique	100%
Adjoints techniques	88%
Agent de maîtrise	86%
Techniciens	74%
Educateurs APS	70%
Ingénieurs	58%


Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2022
8
15
51
107
66
102
51
127
52
95
52
71
35
44
15
33
13
32
>60
55-60
50-55
45-50
40-45
35-40
30-35
25-30
<25
Nombre de Femmes
Nombre d'Hommes

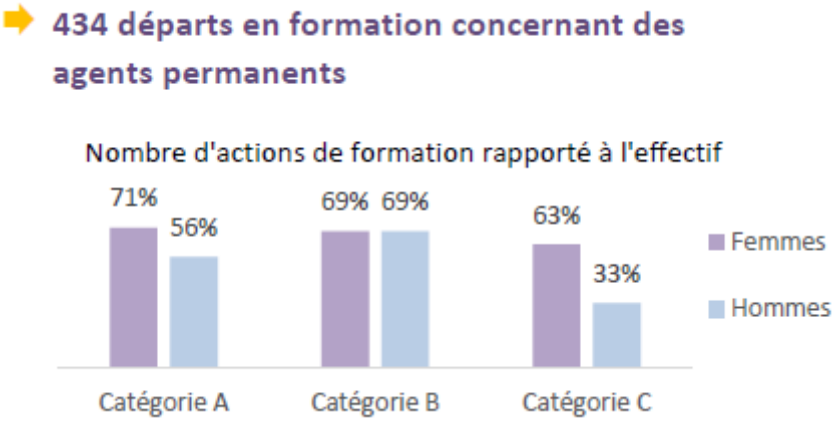

Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2021
10
22
52
106
50
99
65
123
46
98
52
74
35
43
10
30
7
8
>60
55-60
50-55
45-50
40-45
35-40
30-35
25-30
<25
Nombre de Femmes
Nombre d'Hommes



En 2022, Age moyen des femmes : 44 ans et 1 mois / Age moyen des hommes : 44 ans et 7 mois
En 2021, Age moyen des femmes : 44 ans et 11 mois / Age moyen des hommes : 45 ans et 9 mois
En 2020, Age moyen des femmes : 43 ans et 9 mois / Age moyen des hommes : 45 ans et 2 mois

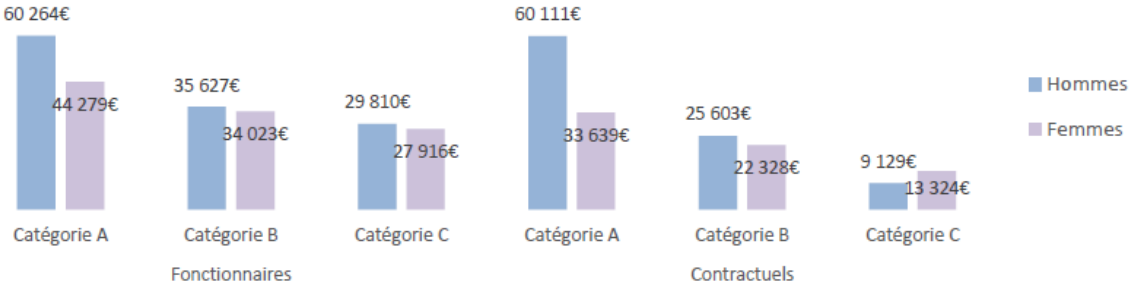
4.2 : La formation professionnelle

En 2020, le nombre de jours de formation accordé aux agents s'est élevé à 879.5 jours contre 1 247 journées en 2019.



4.3 : La rémunération

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Les écarts de rémunérations s'expliquent principalement par :
- les déroulements de carrière différents selon les filières, l'avancement de grade dans la filière technique est plus favorable que dans la filière administrative.
- l'occupation des emplois fonctionnels et de direction majoritairement par des hommes. Sur les 28 membres de la direction, 7 sont des femmes soit 25%.
- les postes dont la rémunération est majorée pour tenir compte de contraintes temporelles sont principalement occupés par des hommes (postes avec astreintes, travail de nuit, travail les week-end et jours fériés…)
- une moyenne d'âge des femmes plus jeunes que celle des hommes.

Afin de garantir l'égalité de rémunération, le régime indemnitaire de la collectivité (RIFSEEP) intègre un montant socle intitulé part « grade » dont le montant varie selon la catégorie hiérarchique mais indépendamment de la filière d'emploi.

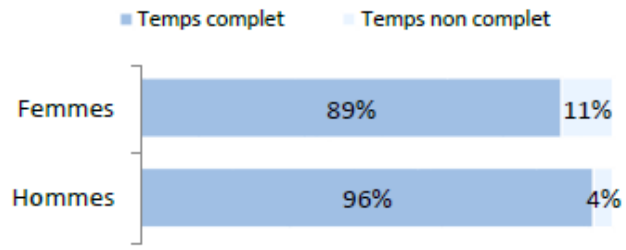
4.4 : La durée du travail

En catégorie A, 7 femmes et 2 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet.

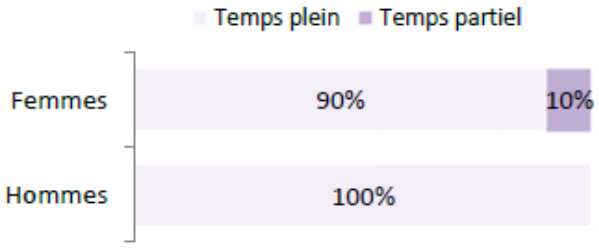
En catégorie B, 23 femmes et 16 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 20.20 % des agents de la catégorie.
Ces postes sont principalement occupés par les agents des conservatoires qui occupent des emplois à temps non complet.

En catégorie C, 38 femmes et 3 hommes travaillent à temps partiel ou temps non complet soit 6.33%.

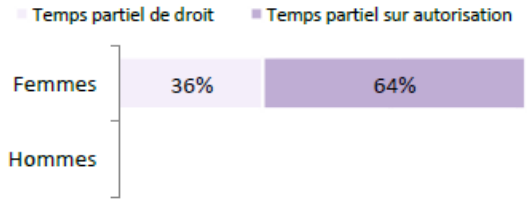
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,81%**	**4,96%**
	Ensemble : 4,55%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**5,16%**	**7,23%**
	Ensemble : 6,49%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**6,52%**	**7,45%**
	Ensemble : 7,12%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- En moyenne, 18,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 26,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*

4.5 : Le déroulement de carrière et accès à l'emploi

En 2020 :

- 401 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon : 272 hommes et 129 femmes (32,16 %), au 1er janvier 2022, les effectifs féminins représentent 35% des effectifs totaux de la communauté d'agglomération.
- 66 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 45 hommes et 21 femmes (31,81 %) dont 4 hommes et 2 femmes pour donner suite à un examen professionnel
- 17 agents ont bénéficié d'une promotion interne : 8 hommes et 9 femmes (52,94 %) dont 2 hommes et 1 femme suite à un examen professionnel
- 11 agents ont été nommés suite concours : 4 hommes et 7 femmes (63,63 %)

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés devra être étudiée pour les décisions en matière d'avancement de grade au titre de l'année 2022.

En matière de recrutement, 82 personnes ont été recrutées au cours de l'année 2021, soit 31 femmes et 51 hommes.

Depuis quelques années, il est observé la féminisation de certain métier. La collectivité prend donc en compte ces évolutions. Le service collecte et traitement des déchets accueille depuis avril 2018 du personnel féminin dans ses nouveaux locaux situés à Annezin puisqu'ils sont équipés de vestiaires et sanitaires pour les femmes. 2 femmes titulaires du permis poids lourds ont été recrutées en qualité d'agent contractuel pour occuper les fonctions de chauffeurs de bennes à ordures ménagères. En 2019, les premières « ripeuses », « conductrices poids lourds » et « agentes de déchetterie » ont été recrutées pour assurer des remplacements ou en qualité de saisonnières pour le ramassage des déchets verts.

Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ont été des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux menée en 2021. Ainsi 81.4% des personnes sondées estiment arriver à concilier leur travail et les obligations familiales.
En ciblant les services à forte représentation féminine (secrétariat, administration générale, comptabilité et ressources humaines), ce pourcentage atteint 92% des agents ayant répondu à l'enquête.

Afin de faciliter les responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé maternité, le congé paternité et le congé « garde d'enfant ».

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. Il ne peut pas être refusé. Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément.

Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées en cas de maladie ou de fermeture imprévue du lieu d'accueil habituel de l'enfant.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour. Cela équivaut à 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Lorsque les 2 parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an répartissables entre les parents à leur convenance. Peuvent aussi bénéficier de 12 jours par an, les agents qui assument seuls la charge de leur enfant, dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif.

Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3è mois de grossesse et d'autorisations d'absences afin d'effectuer les examens prénataux. Depuis août 2014, le conjoint salarié, bénéficie d'une autorisation d'absence pour assister aux examens médicaux obligatoires, dans la limite de 3 examens. L'octroi d'une autorisation d'absence maintient l'agent en position d'activité. L'absence est donc considérée comme service accompli notamment en matière d'avancement ou de rémunération.

Afin de garantir la neutralisation de l'impact de la gestion de la parentalité sur les évolutions professionnelles, la direction des ressources humaines veille à ce que ces congés dits « familiaux » ne pénalisent pas les agents dans leur évolution professionnelle.

4.6 : L'action de la collectivité

D'ores et déjà les actions RH sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité hommes-femmes. La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi, à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents.

Dans le cadre de la loi ° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de nouvelles obligations afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes seront à mettre en place dans la collectivité.

En 2021, la collectivité a élaboré son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité technique. Il comporte des mesures permettant notamment de :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan d'actions est le suivant :

Mesures générales :

- Fiche n°1 - Création d'un Comité de pilotage

Mesures permettant de garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

- Fiche n°2 - Formation de la Direction des ressources humaines à recruter sans stéréotype
- Fiche n°3 - Elaboration d'une charte des bonnes pratiques en matière de recrutement à destination des membres des jurys.

Mesures permettant d'Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- Fiche n°4 - Prévenir l'impact des interruptions de carrière.
- Fiche n°5 - Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel sur la retraite

Mesures permettant de Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- Fiche n°6 - Mise en place du télétravail.
- Fiche n°7 - Sensibiliser les agents sur la conciliation vie professionnelle - vie personnelle

Mesures permettant de Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

- Fiche n°8 - Communiquer sur le dispositif de signalement et de traitement des agissements sexistes et des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral
- Fiche n°9 - Formation interne sur l'égalité et la non-discrimination

5 : Les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

L'ensemble des services de la communauté d'agglomération apporte une attention particulière à l'égalité professionnelle et à favoriser l'égalité entre les individus au travers des actions déployées sur le territoire.

5.1 : Direction création d'activités et développement de l'emploi

La Direction Création d'activités et Développement de l'emploi participe activement à la mise en place d'actions et d'évènements en faveur de la sensibilisation à l'esprit d'initiative, de la création et du développement d'activités. Ces actions sont menées en veillant à une égalité d'accès femmes/hommes.

Elles sont pilotées directement par l'agglomération ou en partenariat avec les acteurs de la création d'activités et d'entreprises avec lesquels des conventions d'objectifs ont été établies.

Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles et aux femmes qu'elles ont la capacité de créer leur entreprise (autant que les hommes). Il s'agit également de les accompagner au mieux dans les différentes étapes de création en veillant à lever les freins potentiels.

Actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et à l'entrepreneuriat

- Actions portées par la Communauté d'Agglomération

La Direction création d'activités et développement de l'emploi mène 2 actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et à l'entrepreneuriat qu'elle conduit en direct auprès des collégiens, lycéens et habitants du territoire : 186 jeunes ont été concernés en 2021 par ces actions dont 59% de filles.

- Actions portées par les partenaires de la sensibilisation à l'esprit d'initiative :

Dans le cadre de conventions d'objectifs, elle soutient les actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et d'entrepreneuriat menées par ses partenaires :
DREAMAKERS (anciennement EPA) a réalisé :

- 3 camps de l'innovation auprès des collèges qui ont réuni au total 90 jeunes dont 48 filles
- 16 mini-entreprises auprès des collèges et lycées qui ont réuni au total 320 jeunes dont 128 filles.

Actions d'accompagnement à la création d'activités :

- Actions portées par la Communauté d'Agglomération

La Direction création d'activités et développement de l'emploi accompagne en direct les porteurs de projet en économie sociale et solidaire :
En 2021, 34 projets ante création ont été accompagnés dont 17 projets portés par des femmes et 48 projets post création ont été accompagnés dont 20 projets portés par des femmes.

1 session de formation à destination des porteurs de projets en économie sociale et solidaire a été réalisée, sur les 12 participants, 5 sont des femmes.

- Actions portées par les partenaires d'accompagnement à la création d'activités

La Direction création d'activités et développement de l'emploi soutient les actions d'accompagnement à la création d'activité menées par ses partenaires dans le cadre de conventions d'objectifs :

BGE :

- Accueils :

472 Habitants de la Communauté d'Agglomération Béthune Bruay Artois Lys Romane ont été reçus pour un premier diagnostic de leur projet sur l'année 2021
271 femmes (57%) et 201 hommes (43%)

- Incubatest :

11 entrepreneurs, 9 femmes (82%) et 2 hommes (18%)

- L'école de l'entrepreneuriat :

Bus du 20 au 24 septembre : 62 entrepreneurs, 47 % de femmes et 63 % d'hommes
Bus du 22 novembre au 26 novembre : 53 % de femmes et 47 % d'hommes
Phase 1 passage de l'intention au projet : 9 entrepreneurs, 5 femmes et 4 hommes
Phase 2 : découverte du métier de chef d'entreprise : 6 entrepreneurs 50% de femmes et 50% d'hommes

Initiative Artois :

- Plateforme Initiative :

Initiative Artois a accueilli 378 porteurs de projet (dont 40% de femmes). 278 porteurs de projet ont été présentés en comité (dont 37% de femmes). 217 ont obtenu un accord de financement (dont 37% de femmes).

- Boutique à l'essai :

2 ouvertures en 2021, sur Bruay et Lillers par 2 femmes
5 boutiques accompagnées en post création : 4 femmes – 1 homme

Pas-de-Calais Actif :

- DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) :

5 structures ont bénéficié d'un DLA dont 2 dirigées par des femmes

- CAP Quartier

5 porteurs de projet ont bénéficié de la prime CAP Quartier pour la création de leur entreprise dont 1 femme.

<u>Les aides financières :</u>

- **Aides aux structures de L'ESS « Economie Sociale et Solidaire » :**

8 structures ont reçu un avis favorable d'aide financière ESS, 6 d'entre-elles sont portées/gérées par des femmes ce qui représente un montant de subvention de 107K€, dont 90k€ pour la création de 18 emplois.

Appel à projets ESS :

L'agglomération a lancé sa première édition de l'appel à projet ESS fin 2020/ début 2021.
Sur les 6 lauréats nommés, 3 sont des femmes.

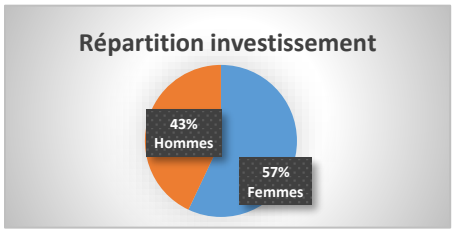
Aides aux TPE en milieu rural et QPV :

Sur l'année 2021 :

Sur 43 entreprises bénéficiaires des aides, 17 sont dirigées par des femmes en tant que dirigeantes ou cogérantes.

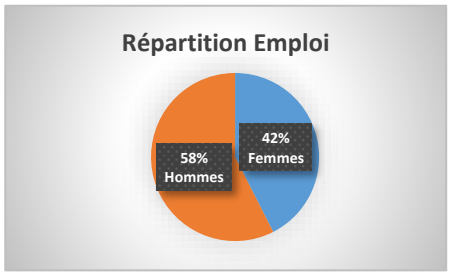
Toutes sont en Création.

Sur l'investissement total sur le territoire de 2 024 115 €, 1 154 354€ ont été investis par les entreprises dirigées par des femmes, ce qui représente une part de 57 % du total.

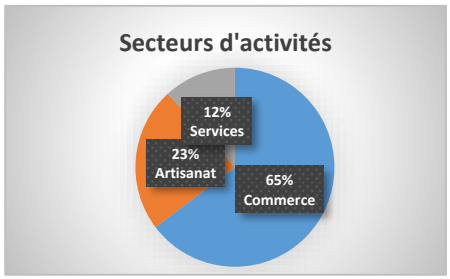


La Communauté d'Agglomération a participé à l'investissement de ces entreprises féminines à hauteur de 124 425 euros.

De la même manière, 42 % des emplois créés l'ont été par les entreprises gérées par des femmes (51 emplois sur les 120 créés sur le territoire pour la période considérée).
La participation de l'Agglomération à la Création de ces emplois s'est élevée à 51 000 €.



Le secteur du commerce représente 65 % de l'activité féminine. L'artisanat occupe la deuxième position pour 23 %, avant les Services pour les 12 % restants.



La Plateforme PROCH'EMPLOI Béthune – Bruay Artois Lys Romane

La Direction de l'Emploi et la Création d'Activité, porte la Plateforme Proch'Emploi, dispositif Régional en faveur de l'Emploi.

Proch'Emploi a été lancé en janvier 2016 par la Région Hauts-de-France, afin de répondre aux enjeux suivants :

- Développer les relations entre les demandeurs d'emploi et les entreprises,
- Agir avec les territoires et le monde socio-économique afin d'optimiser les opportunités concrètes d'emploi,

- Accompagner les entreprises dans le recrutement de leurs futurs collaborateurs.

Proch'emploi est un outil territorial, une réponse de proximité complémentaire aux acteurs de l'emploi du territoire et a 3 missions principales :

1. La collecte et traitement des offres du marché caché des TPE-PME (démarcher les entreprises, définir et mettre en forme des besoins de recrutement, mise en visibilité sur le territoire à travers les acteurs emploi et formation, pré sélection de candidatures, proposition de profils),
2. La mobilisation d'un réseau de Chefs de file métier autour de cette mission (ambassadeur de la plateforme, réunion autour de sujets RH),
3. L'animation de Circuits Courts (réunion de jeunes de -30ans avec des chefs d'entreprises dans un objectif de conseil et de mise en réseau).

Focus sur l'égalité Hommes/Femmes à travers quelques chiffres des 3 missions :
Bilan au 31/12/2021

1. Offres : 247 offres détectées par notre plateforme :
    a. 650 candidats proposés aux entreprises dont 249 Femmes
    b. 121 personnes mises à l'emploi dont 46 Femmes

2. Animation Chef de file Métiers : 34% sont des ambassadrices

3. Circuits courts : 6 jeunes participants dont 3 participantes

Toutes ces actions et offres d'emploi comportent l'appellation H-F et la plateforme veille à cette égalité et agit en faveur de la non-discrimination.

Sur l'artisanat :

- 14 distinctions remises dont 3 à des femmes
- 76 diagnostics réalisés en 2021 dans des entreprises artisanales (essentiellement du secteur du bâtiment) 18% des répondants sont des femmes

Les actions menées par le PLIE de l'Arrondissement de Béthune :

La clause d'insertion dans les marchés Publics :
La clause d'insertion est un dispositif qui permet d'utiliser la commande publique comme un levier à l'insertion professionnelle en imposant aux entreprises attributaires le recrutement pour un nombre d'heures d'une personne en recherche d'emploi.

En 2021, la clause d'insertion a permis à :

Sexe des participants	Nb participants	Nb heures réalisées
Féminin	20	2 651,61
Masculin	210	38 909,59
Total	**230**	**41 561,20**

Action de mobilisation d'un public féminin :

En 2021, **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** a mis en place **une action de mobilisation à destination d'un public féminin sur le territoire du Bruaysis** avec 2 partenaires : le CORIF « Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes » / le CIBC Nord Pas de Calais « Centre Inter institutionnel de Bilan de Compétences ».

Alternance d'ateliers collectifs et d'entretiens individuels CORIF et CIBC. Les interventions des deux organismes sont complémentaires, et ont pour objectif d'une part d'insuffler du dynamisme et l'envie de se préparer à un changement de statut (le CORIF) et d'autre part de mener un travail approfondi sur les différentes thématiques qui seront abordées (le CIBC).

La mission du CORIF : proposer un accompagnement collectif et individuel des femmes pour l'amélioration de sa participation sociale (développer son estime et sa confiance en soi, retrouver de l'intérêt dans ses actes et ses choix professionnels), et pour l'élargissement des choix professionnels.

La mission du CIBC : proposer un accompagnement collectif et individuel pour faire émerger les potentiels de chacune en termes de projets, de talents afin de faciliter leurs concrétisations, permettre aux participantes de se projeter dans le monde du travail en les amenant progressivement à la construction de leur projet professionnel.

Action du 12/03 au 31/03/2021 : 9 femmes ont intégré l'action. Chaque participante a pu explorer différentes pistes d'orientation professionnelle y compris s'ouvrir à des secteurs vers lesquels les femmes ne s'orientent pas spontanément. Elles ont réintégré leur parcours d'accompagnement respectif afin de travailler sur leur projet professionnel.

Les rencontres de l'emploi au féminin :
En fin d'année 2021, **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** a organisé des rencontres dédiées aux femmes qui avaient pour objectif de mettre en lumière leur insertion professionnelle.

Ce projet est parti des constats réalisés suite :

- Aux actions spécifiques à destination du public féminin que le PLIE ou d'autres opérateurs ont pu mettre en place (des souhaits d'orientation bien souvent par défaut)
- Aux manifestations type Osons Nos Talents (un questionnaire de satisfaction était à remplir à la sortie du salon et visiblement les femmes avaient beaucoup de difficultés à se projeter sur certaines filières représentées)

Cet évènement a été l'occasion de chercher des réponses concrètes et personnalisées par rapport aux questionnements de chacune, de la part de professionnel(les) qualifiés (ées) sur les thèmes ci-dessous :

- De la formation
- Du recrutement
- De l'accompagnement
- De la création d'entreprise

Le but était d'offrir des conseils avisés, afin de définir au mieux leur projet et d'ouvrir les champs du possible sur des filières porteuses d'emploi sur le territoire mais vers lesquelles les femmes ne s'orientent pas :

- Le numérique
- L'industrie
- Le bâtiment
- Le transport et la logistique

L'accent a été mis sur une organisation innovante :

- Stands pour des entretiens individuels,
- Un espace dédié à une conférence,
- Des ateliers de levées de freins (mobilité, aide garde d'enfants...)

L'évènement s'est déroulé le 15 décembre 2021, 124 femmes étaient présentes.

5.2 : Politique de la ville

A travers la politique de la ville, la Communauté d'Agglomération souhaite agir, dans tous les domaines, pour favoriser l'égalité réelle entre les individus.
Elle est engagée dans cette démarche depuis plusieurs années et souhaite promouvoir l'égalité à travers son Appel A Projets annuel.

En effet, des inégalités sont toujours constatées aujourd'hui sur le territoire entre les femmes et les hommes. Comme en 2020, en 2021, la crise sanitaire a eu pour effet d'exacerber ces inégalités dans les Quartiers de la Politique de la Ville.

Ainsi, dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette intervention communautaire a pris deux formes :
- le soutien à des projets spécifiques en direction des femmes ;
- l'intégration de l'égalité de manière transversale dans l'ensemble des projets (une cotation est intégrée par l'Etat).

Un appui aux opérateurs souhaitant intégrer cette approche dans leur action est également possible :
« Comment intégrer l'égalité femmes hommes dans son projet ? En veillant à ne pas reproduire de stéréotypes dans le contenu, en veillant à attirer un public mixte, ou en intégrant des actions proactives en matière d'égalité… »

La sensibilisation des opérateurs et acteurs du Contrat de Ville se poursuit

Le groupe Egaé, *« agence experte de l'égalité femmes – hommes » et la déléguée au droit des femmes* accompagnent les collectivités du Pas de Calais à travers différents projets pour intégrer de manière transversale la thématique de l'égalité femmes-hommes dans la programmation locale de la politique de la ville : séminaires de sensibilisation, formations des opérateurs de terrain, des élus ou des techniciens, animation du réseau des référentes égalité issues des EPCI porteurs d'un Contrat de Ville.

Les conseils citoyens

Les conseils citoyens constitués au sein des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville ont été créés sur un principe de parité Hommes Femmes.

Ces structures visent à favoriser au mieux la participation citoyenne de tous, femmes et hommes, au bénéfice des habitants des 16 quartiers prioritaires de la Politique de la Ville situés sur la Communauté d'Agglomération.

Il faut noter que les femmes sont très investies dans ces instances locales. Elles en assurent d'ailleurs en majorité la présidence.

5.3 : Accès au droit et Prévention de la délinquance

Au titre de sa compétence « Accès au Droit et Prévention de la Délinquance », la Communauté d'Agglomération mobilise un réseau de partenaires pour accompagner et orienter les habitants au quotidien.

En matière de prévention de la délinquance, le CISPD effectue chaque année des actions collectives de prévention des violences intrafamiliales (VIF) en lien avec le « Réseau de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales » dont le copilotage est assuré par la Sous-Préfecture de Béthune et animé par La Vie Active.
Ce réseau de professionnels a pour mission de :

- Améliorer la prise en charge et l'orientation des victimes de violences intrafamiliales
- Agir sur la prévention des violences intrafamiliales et le risque de récidive en direction des victimes et des auteurs.

Il est composé d'associations d'aide aux victimes (France Victimes 62, CIDFF), de professionnels accueillant des victimes (Accueil de Jour de la Vie Active, Point-Justice, Maisons de la Solidarité, CPEF du Département, Intervenantes Sociales en Commissariat et en Gendarmerie) ou œuvrant dans la prévention des VIF (Maison de la Parentalité de l'EPDEF) ou pour l'égalité femme-homme (Planning Familial) mais aussi l'ensemble des partenaires se sentant concernés (Réseau Parentalité de la CAF, CCAS, professionnels de santé, …)
.

À l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Réseau VIF en partenariat avec le Réseau Parentalité de la CAF ont organisé un « Flash Mob » à Auchel. Une après-midi qui a permis de rassembler plus de 150 personnes autour d'une danse collective, mais aussi de stands de prévention des VIF ou de stands pour les enfants.

Une seconde initiative solidaire a été mise en place à l'occasion de cette journée internationale par le Réseau VIF de la CABBALR : l'opération « Etoffe blanche ». En référence au ruban blanc, symbole de la campagne de lutte contre les violences faites aux femmes, il s'agit d'arborer une étoffe blanche au rétroviseur de son véhicule et d'y apposer une affiche « explicative », en soutien à cette journée internationale.

Le pool de véhicules des services de l'Agglomération qui sillonne chaque jour l'ensemble du territoire a affiché, lors de la **semaine du 22 au 28 novembre**, son soutien à cette grande cause nationale.
De nombreuses autres institutions ont aussi apporté leur soutien : Police, Gendarmerie, services du SPIP, bailleurs sociaux, des associations, des CCAS …

De plus, la Communauté d'Agglomération met en place des dispositifs permettant de favoriser l'accès au droit des habitants.
Les 3 Point-Justice situés à Bruay-La-Buissière, 'Auchy-les-Mines' et Houdain permettent d'orienter les victimes vers des associations spécialisées d'aide aux victimes notamment.
La CABBALR cofinance depuis 2013, un poste d'Intervenant Social en Commissariat (ISC) avec le Département et le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD) pour la zone police.
La CABBALR a pris ensuite l'initiative du portage pour la mise en place d'un second poste d'intervenant social pour la zone gendarmerie en juin 2019, sur le même principe de financement tripartite.
On constate qu'environ 70 % des victimes reçues par l'ISG en 2020 sont des femmes.

Enfin, une politique de prévention est également mise en place envers les auteurs de violences avec le soutien financier de l'association Le Cheval Bleu qui anime avec des psychologues, des groupes thérapeutiques sur le territoire et en Maison d'Arrêt de Béthune.

5.4 : La culture

En 2021, dans le cadre de la programmation de spectacles et d'ateliers à la **donation Kijno à Nœux-les-Mines**, **18 artistes hommes et 9 artistes femmes** sont intervenus (soit 33 % de femmes).

Le contrat local d'éducation artistique (CLEA) a été mis en œuvre par 4 artistes femmes et 1 artiste homme.

Dans le cadre du festival Les Petits Bonheurs neuf artistes hommes et trois artistes femmes

Dans le cadre du Street Art Inclusif deux artistes hommes et une artiste femme

Pour les artistes :

14 hommes / 3 femmes sur les 4 concerts 2021 - UAS Gosnay

16 hommes / 20 femmes sur les concerts du festival médiéval 2020

2 Hommes / 2 femmes sur les concerts d'été

3 Hommes / 4 femmes sur les activités bibliothèques du festival médiéval

5.5 : Espace Jeunesse « Antenne de Lillers »

L'espace jeunesse communautaire est un lieu d'accueil, d'écoute et d'animations pour les jeunes.
Il regroupe en un même lieu :

- Le centre ados, moteur de loisirs et d'épanouissement pour les 11-17 ans.
- Le Point Information Jeunesse, lieu ressource en termes d'accueil, d'écoute, d'information et de projets de jeunes pour les 11-30 ans.

L'équipe pédagogique **:** Pour l'année 2021, les effectifs de l'équipe pédagogique pour accueillir les jeunes mineurs inscrits de l'espace jeunesse se sont répartis comme suit :

- 3 Agents territoriaux titulaires
- 11 emplois saisonniers répartis sur les périodes de vacances (dont 1 stagiaire BAFA).

Période	durée	Homme	Femme
Vacances d'hiver	2 semaines	4	1
Vacances de printemps	2 semaines	2	1
Vacances été	6 semaines	6	3
Vacances de toussaint	2 semaines	3	2
Vacances de noël	1 semaine	2	

Effectif employé en 2021					
	18-25 ans	25-35 ans	35- 50 ans	+ 50 ans	**TOTAL**
Femmes	7	0	0	0	7
Hommes	4	0	2	1	7
TOTAL	**11**	**0**	**2**	**1**	**14**

Le Public **:** agréé par la D.D.C.S., le centre accueille tous les jeunes de 11 à 17 ans.

Il a vocation de favoriser l'accès aux loisirs de qualité et de constituer un capital culturel et social permettant aux jeunes de s'exprimer en tant de citoyen.

Période 2021					
	11 – 12 ans	13 - 15 ans	16 - 18 ans	19 – 25 ans	**TOTAL**
FILLES	9	21	11	2	43
GARCONS	9	26	11	0	46
TOTAL	**18**	**47**	**22**	**2**	**89**

Action spécifique :

- **Action « Belles en sport »** : projet porté par le Comité Régional « sport pour tous » dont la finalité est de sensibiliser à l'importance de la pratique sportive pour le bien-être physique et moral chez les filles de 12 à 25 ans (14 jeunes participants par séance, 2 après-midis programmés).