



Communauté d'Agglomération

Béthune-Bruay

Artois Lys Romane

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

2022

Sommaire

Les éléments de contexte.....	3
Textes de référence et attendus du rapport.....	4
Synthèse des chiffres clés.....	5
Le cadre d'intervention de la CABBALR :	
-Au titre des ressources humaines	7
-Au titre des politiques communautaires et dispositifs territoriaux	16

Contexte :

La composition de la population active est aujourd'hui proche de l'équilibre entre les hommes et les femmes (51%/49%). Pour autant cet équilibre ne se retranscrit pas au niveau de l'organisation du marché du travail où la situation des femmes est moins favorable que celle des hommes, exacerbée notamment par un écart de rémunération qui perdure, une précarité de l'emploi plus accrue, et des modalités d'accès à l'emploi des femmes qui varient significativement entre territoires et secteurs d'activités. Le sujet est par ailleurs complexe à appréhender et de ce fait revêt une approche dimensionnée à l'échelle territoriale dans le but de proposer des réponses adaptées et en cohérence avec les écosystèmes locaux.

La CABBALR veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents. Elle s'attache à éviter toutes situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité hommes-femmes.

De plus dans le cadre de l'application de ses compétences de droit commun et des dispositifs cadres qu'elle porte, la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois Lys Romane déploie des actions qui contribuent directement ou indirectement à l'égalité entre les femmes et les hommes.

1 : Textes de référence et attendus du rapport

-Rappel du cadre législatif :

- Au titre de la loi du 04 août 2014, les communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'établir préalablement à la préparation de leur budget, un rapport relatif au rapport d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs services.
- 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.

-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

-Les attendus :

Le rapport fait état (au titre de l'année 2022) :

- Des données nationales et régionales relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Des données relatives aux ressources humaines de la CABBALR (recrutements, formations, temps de travail, rémunérations...), du bilan des actions engagées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Des démarches et actions engagées sur le territoire dans le cadre de la déclinaison des compétences de l'agglomération contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes

2 : Synthèse des chiffres clés de la parité et de la situation des femmes

Sources : « vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés », et données INSEE Hauts-de-France – données 2019-2022

***L'égalité salariale** : sur le plan national, les écarts de salaires nets moyens en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes se réduisent progressivement : 15% au niveau national et 15,1% pour les HdF (données 2021 et tous secteurs) contre 18% (national) en 2010. S'agissant du secteur privé, le différentiel de revenus nets annuels entre les femmes et les hommes est de 24,6 % et 24,4% en France et en HdF. Ces écarts de rémunération s'expliquent en partie par le recours au temps partiel plus fréquent chez les salariées.

28,1% des femmes ont recours au temps partiel contre **7,6%** pour les hommes

Les femmes restent par ailleurs moins bien positionnées dans la distribution des salaires considérant que moins de 3 personnes sur 10 sont des femmes parmi les 10% des salariés les mieux rémunérés.

***Emploi et de formation** : Le taux d'emploi des femmes a progressé en 30 ans. **71% (national) et 71,2% (HdF)** contre 65% et 56% en 1990.

Toutefois, pour les HdF l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes de l'ordre de 10 points est le plus élevé de France après la Corse.

La part des femmes (données 2020) chez les 25/64 ans diplômées de l'enseignement supérieur est de **26%** pour les HdF contre **23,5%** pour les hommes. A noter que ce niveau de formation des femmes est bien en deçà de la moyenne nationale qui se situe à 31,9%.

Les femmes privilégient les filières économiques (53%) et littéraires (73%) dans les classes prépa aux grandes écoles.

A l'échelle des HdF : **41,5%** des cadres/professions intellectuellement supérieures sont des femmes. Ce taux augmentant à 52,4% pour les cadres d'entreprises. Les femmes représentent **87,2%** des personnes au service des particuliers.

La mixité des métiers continue à progresser sur les 10 dernières années mais faiblement.

Les femmes sont désormais moins nombreuses que les hommes à télétravailler (20,4% contre 23%)

Les métiers féminisés de services (aide à domicile, aide-ménagère, aide-soignante, vendeuse, secteur social...) **sont plus exposés aux risques professionnels** (base moyenne de l'ensemble des salariés)

***Fonction publique et représentation politique : 20,1% des Maires** sont des femmes, **37,6% des députés** sont des femmes contre 18,5% en 2007

Depuis 2012, la parité est confirmée au sein du gouvernement mais les femmes restent largement minoritaires pour les plus hautes fonctions dans les territoires (31,6% des Présidents de Région, 20% pour les Départements et **11,8% pour les EPCI**).

-Les femmes majoritaires dans la fonction publique (66% des effectifs dont 59% pour la FPT), mais minoritaires dans les corps et les emplois les plus élevés.

Part des femmes par catégorie hiérarchique au sein de la fonction publique : 66% des cadre A, 52,2% des cadres B et 64% des cadres C

***Sur le plan sanitaire, social et familiale** : 2 millions de familles monoparentales dont 80% sont gérées par une femme. Plus de femmes que d'hommes vivent sous le seuil de pauvreté. L'espérance de vie à la naissance des femmes est de **85,5 ans contre 79,4 ans** pour les hommes.

***Les violences sexistes et sexuelles** : **près de 200 000 femmes** ont été victimes de ces violences en 2020. **Près de 25 000 femmes** victimes d'une agression sexuelle.

Les femmes sont victimes du sexisme ordinaire et contraintes d'opter pour des stratégies« d'évitement ».

78% des femmes ont vécu personnellement un acte sexiste ou été destinataires de propos sexistes. *Blagues ou remarques sexistes, sifflements et gestes déplacés, remarques sur la tenue vestimentaire ou le physique.* **15% de ces faits constatés sur le lieu de travail.**

38,5% des femmes contre 14% pour les hommes déclarent avoir été au moins une fois victimes de comportements sexistes (plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes, contacts physiques non désirés, propositions sexuelles déplacées) dans leur vie professionnelle.

3 Les ressources humaines -Etat des lieux de la CABBALR

3.1 Les effectifs

Au 1^{er} 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

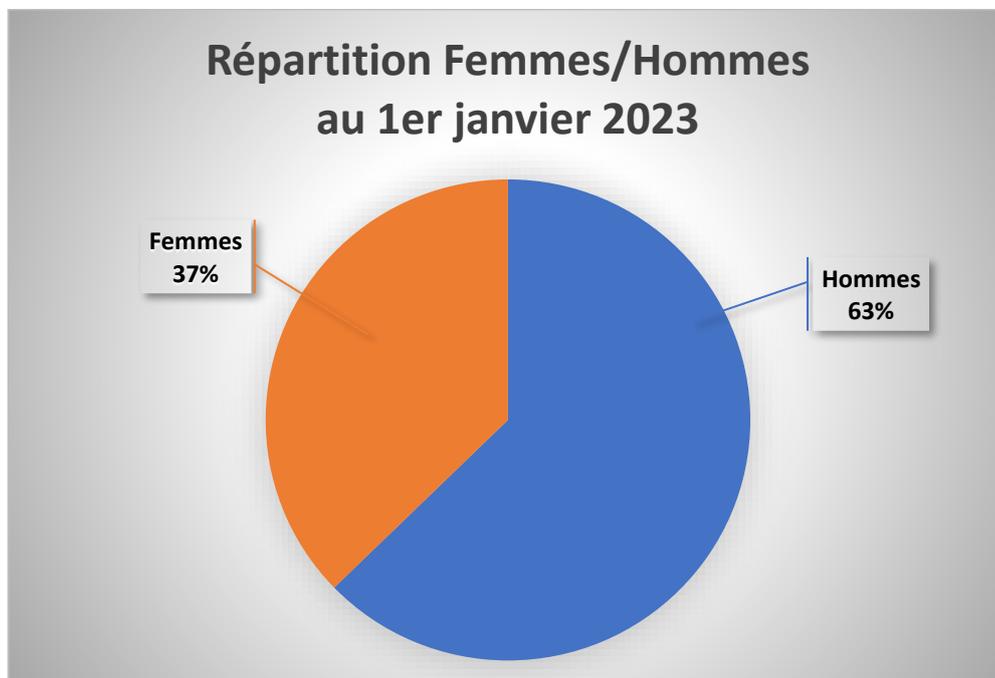
Total des effectifs = 969 agents

Au 1^{er} janvier 2023, la collectivité compte 947 collaborateurs permanents.

- 925 agents sur emploi permanents
Dont 842 titulaires (et stagiaires) et 83 contractuels
- 22 contrats d'apprentissage et contrats aidés

Soit en quelques chiffres :

- 89 % de fonctionnaires
- 37% de femmes et 63% d'hommes.
- âge moyen des agents : 43 ans et 10 mois, soit près d'1 an de moins qu'en 2022.
- 57% des agents appartiennent à la filière technique et 27% à la filière administrative



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

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	63	60	51%
Catégorie B	110	90	55%
Catégorie C	169	428	28%
Contrat d'apprentissage	6	9	40%
Contrat aidés	5	7	42%
Total	353	594	37%

Rappels des effectifs 2022

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	62	62	50%
Catégorie B	99	88	53%
Catégorie C	167	449	27%
Contrat d'apprentissage	8	7	53%
Contrat aidés	7	20	26%
Total	343	626	35%

Rappels des effectifs 2021

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	56	54	51%
Catégorie B	101	90	53%
Catégorie C	166	456	27%
Contrat d'apprentissage	4	3	57%
Total	327	603	35%

La parité est quasiment respectée pour les emplois de catégorie A et B. La proportion de femmes en catégorie C représente 28.3%.

Répartition des effectifs par filière au 1/1/2023

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	193	64
Technique	87	461
Sportive	8	17
Animation/Jeunesse	8	4
Culturelle	42	31
Médico-sociale	3	0
Hors filière	12	17
Total	353	594

Rappels des chiffres 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

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

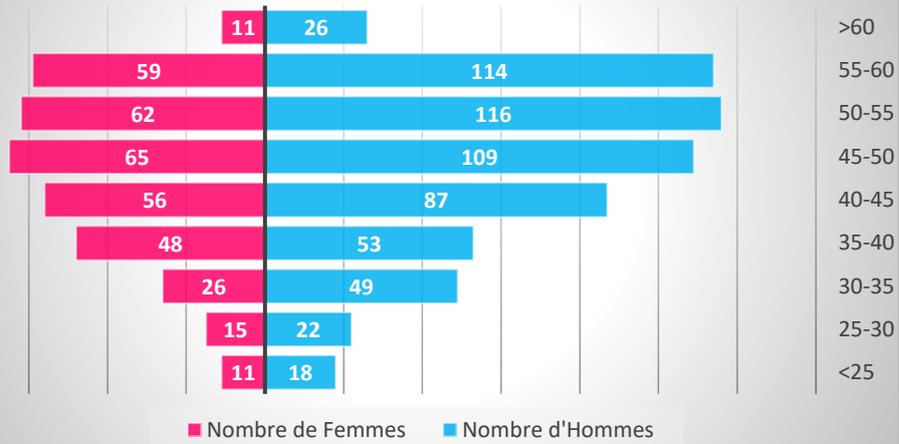
Adjoints administratifs	84%
Rédacteurs	82%
Adjoints territoriaux d'animation	70%
Attachés de conservation du patrimoine	57%
Assistants d'enseignement artistique	55%

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques

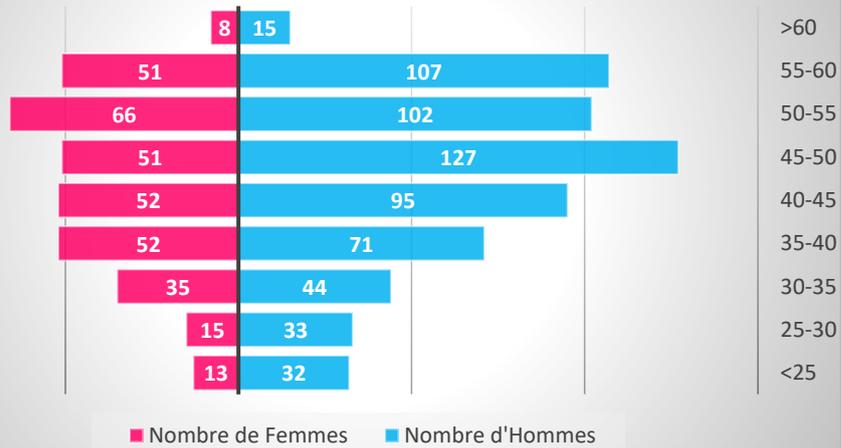
Adjoints techniques	89%
Agents de maîtrise	86%
Techniciens	72%
Educateurs des APS	70%
Ingénieurs	54%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

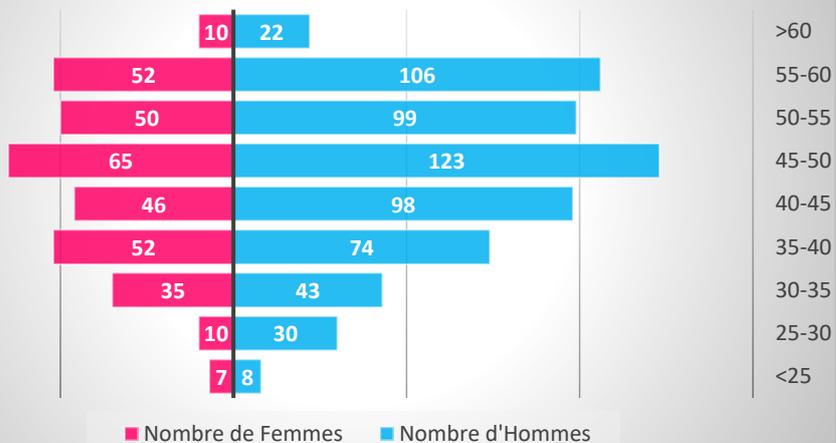
Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2023



Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2022



Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2021



En 2023, Age moyen des femmes : 45 ans et 2 mois / Age moyen des hommes : 46 ans et 3 mois

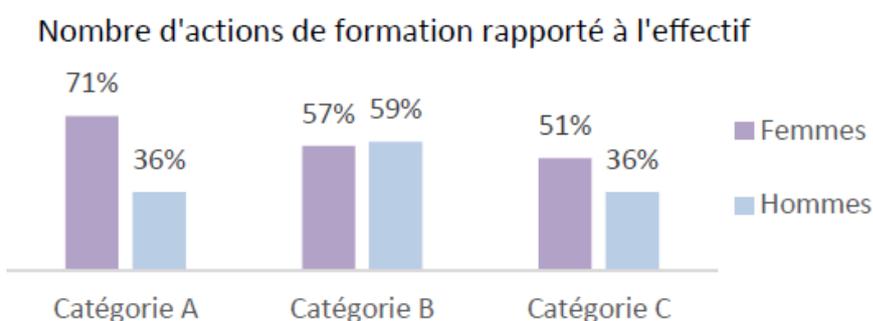
En 2022, Age moyen des femmes : 44 ans et 1 mois / Age moyen des hommes : 44 ans et 7 mois

En 2021, Age moyen des femmes : 44 ans et 11 mois / Age moyen des hommes : 45 ans et 9 mois

3.2 La formation professionnelle

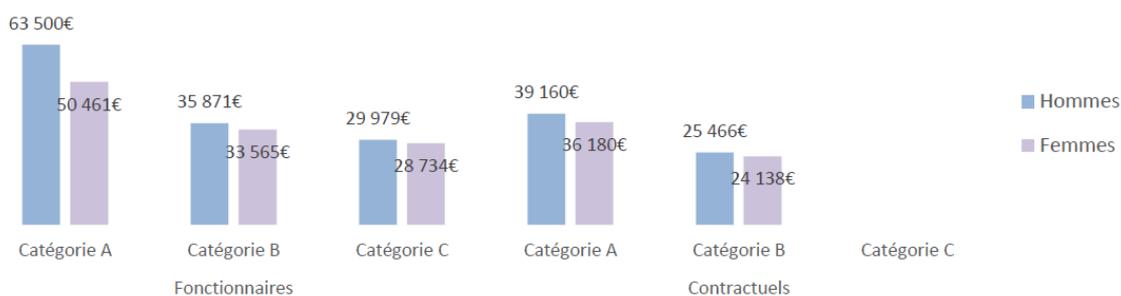
En 2021, le nombre de jours de formation accordé aux agents s'est élevé à 1059 jours contre 879.5 journées en 2020.

➔ 412 départs en formation concernant des agents permanents



3.3 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, 6 sont des femmes soit 21.4%.
- 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.

3.4 La durée du travail

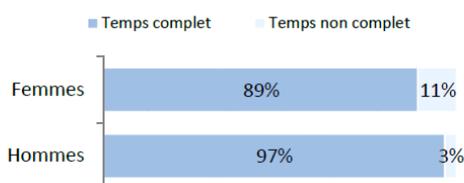
En catégorie A, 7 femmes et 3 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet.

En catégorie B, 23 femmes et 10 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 16.5 % des agents de la catégorie.

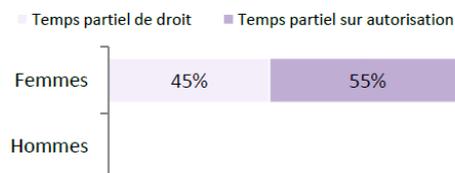
Ces postes sont principalement occupés par les agents des conservatoires qui occupent des emplois à temps non complet.

En catégorie C, 35 femmes et 10 hommes travaillent à temps partiel ou temps non complet soit 7.18%.

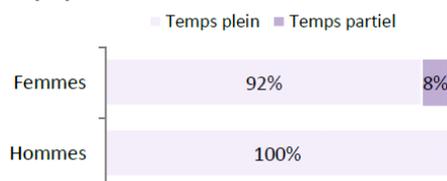
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



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



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,66%	6,07%
	Ensemble : 5,92%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	9,03%	9,48%
	Ensemble : 8,71%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,96%	9,75%
	Ensemble : 9,82%	

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 2021

- ▶ En moyenne, 33 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 34,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 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.*

3.5 Le déroulement de carrière et accès à l'emploi

En 2021 :

- 371 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon : 230 hommes et 141 femmes (38%)
- 69 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 40 hommes et 29 femmes (42 %) dont 4 hommes et 2 femmes suite examen pro
- 19 agents ont bénéficié d'une promotion interne : 7 hommes et 12 femmes (63 %)
- 5 agents ont été nommés suite concours : 2 hommes et 3 femmes (60 %)

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 2023.

En matière de recrutement, 80 personnes ont été recrutées au cours de l'année 2022, soit 44 hommes et 36 femmes (45%).

Depuis quelques années, il est observé la féminisation de certains métiers. 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. 1 femme titulaire du permis poids lourds a été recrutée en qualité d'agent contractuel pour occuper les fonctions de chauffeur 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. Elles sont aujourd'hui 3 à occuper ces fonctions

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 3^e 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 Programmes et démarches menés par les services de la CABBALR en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

4.1 : 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 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 : 145 jeunes ont été concernés en 2022 par ces actions dont 45% 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 :

DREAMMAKERS (anciennement EPA) a réalisé :

- 1 Camp de l'Innovation, en collaboration avec le Campus de l'industrie et de la transition Numérique. Nous avons réuni au total 93 jeunes (53 filles et 40 garçons)
- 1 Camp de l'Innovation en collaboration avec l'Envol, en réunissant au total 46 jeunes (22 filles et 24 garçons) et 4 enseignants dans les établissements suivants :
 - Collège Mme de Sévigné - Auchel.
 - Collège Lavoisier - Auchel

Ce camp de l'innovation s'est déroulé à L'Envol le 15 /11 /2022

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 2022, 30 projets ante création ont été accompagnés dont 15 projets portés par des femmes et 53 projets post création ont été accompagnés dont 16 projets portés par des femmes.

2 conférences à destination des porteurs de projets se sont tenues et ont réuni 15 personnes dont 10 femmes.

2 ateliers thématiques se sont tenus et ont réuni 8 personnes dont 5 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 :

-755 porteurs de projets accueillis au sein de la BGE : 55% de femmes et 45% d'hommes.

-Accueils permanences :

92 personnes de la CABBALR reçues en 2022 chez BGE Hauts de France grâce aux 23 permanences réalisées sur Bruay La Buisnière (40 hommes - 52 femmes)

30 personnes de la CABBALR reçues en 2022 chez BGE Hauts de France grâce aux 9 permanences réalisées sur Billy-Berclau (17 hommes - 13 femmes)

-J'éveille : sensibilisation auprès des élèves

Au total, 120 collégiens ont été sensibilisés : 63 hommes et 57 femmes

Initiative Artois :

-Plateforme Initiative :

225 porteurs de projet ont été présentés en comité et ont obtenu un accord de financement (dont 37% de femmes).

-Boutique à l'essai :

3 inaugurations en 2022 : 2 à Lillers et 1 à Vermelles, toutes sont dirigées par des femmes

5 boutiques accompagnées en post création : 4 femmes - 1 homme

Pas-de-Calais Actif :

-DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) :

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

-CAP Quartier

7 porteurs de projet ont bénéficié de la prime CAP Quartier pour la création de leur entreprise dont 7 femmes.

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts de France :

Le partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts de France consiste à :

5 Maintenir et développer l'artisanat local en Milieu Rural

6 Faire émerger les projets et les emplois de l'artisanat

7 Redynamiser le territoire et répondre aux besoins des artisans

L'action repose sur un appui aux dirigeants des TPE artisanales en Milieu Rural pour maintenir l'activité et/ou muscler leur développement en leur proposant un accompagnement personnalisé (objectifs structuration et développement économique, anticipation des besoins et des difficultés)

Un premier diagnostic est réalisé (faiblesses, besoins) puis un accompagnement sur mesure est proposé)

8 80 diagnostics ont été réalisés en 2022.

92,5% des dirigeants interrogés étaient des hommes, 7,5 % des femmes (secteur du bâtiment)

9 Un atelier de sensibilisation à la retraite et à la transmission des entreprises artisanales a été organisé en novembre 2022.

Il a permis d'accueillir 27 artisans dont 10 femmes.

10 Des évènements de valorisation des artisans de qualité ont eu lieu tout au long de l'année dans les entreprises.

Ce sont ainsi 11 distinctions qui ont été remises au cours de l'année 2022 dont 0 à des artisanes.

Ambassadeur numérique commerce et artisanat :

Le rôle de l'ambassadeur numérique est d'accompagner et rendre autonomes sur l'utilisation des outils numériques les artisans et commerçants de la communauté d'Agglomération Béthune-Bruay, Artois Lys Romane. Cet accompagnement à l'inclusion numérique vient en amont des formations et dispositifs proposés par les acteurs du territoire.

En 2022, trois chefs d'entreprises dont **3 femmes** ont été accompagnées sur un parcours numérique.

Les aides financières :

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

7 structures ont reçu un avis favorable d'aide financière ESS, 3 d'entre-elles sont portées/gérées par des femmes ce qui représente un montant de subvention de 86K€, dont 70k€ pour la création de 17 emplois.

🚩 Appel à projets ESS :

L'agglomération a lancé sa deuxième édition de l'appel à projet ESS en 2022. Sur les 5 lauréats nommés, 4 sont des femmes.

🚩 Aides aux TPE en milieu rural et QPV

Sur l'année 2022 :

Sur 42 entreprises bénéficiaires des aides, 7 sont dirigées par des femmes en tant que dirigeantes ou cogérantes.

Toutes sont en Création.

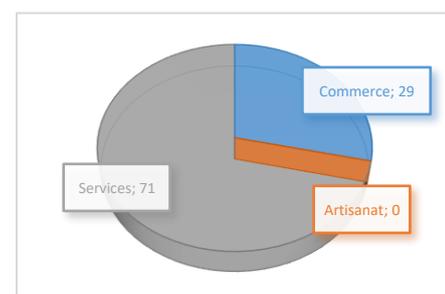
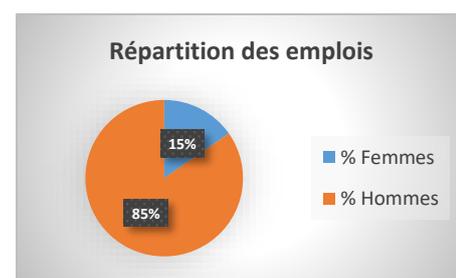
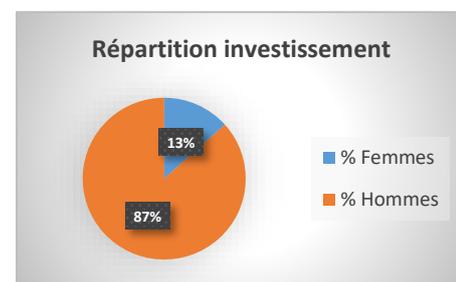
Sur l'investissement total sur le territoire de 2 050 409 €, 274 136 € ont été investis par les entreprises dirigées par des femmes, ce qui représente une part de 13 % du total.

La Communauté d'Agglomération a participé à l'investissement de ces entreprises féminines à hauteur de 54 433 euros.

De la même manière, 15 % des emplois créés l'ont été par les entreprises gérées par des femmes (15 emplois sur les 98 créés sur le territoire pour la période considérée).

La participation de l'Agglomération à la Création de ces emplois s'est élevée à 15 000 €.

Le secteur des services représente 71 % de l'activité féminine. Le commerce occupe la deuxième position pour 29 %. Aucune artisane sur la période.



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 31/12/2022

1. Offres : 220 offres détectées par notre plateforme :
 - a. 634 candidats proposés aux entreprises dont 228 Femmes
 - b. 99 personnes mises à l'emploi dont 45 Femmes

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

3. Circuits courts : 25 jeunes participants dont 10 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.

Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée

L'expérimentation TZCLD vise à faire de l'emploi un droit à travers la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'emploi du territoire avec pour objectif d'apporter une solution à l'emploi pour les publics privés durablement d'emploi. Des actions d'identification des publics cibles ont été menées afin de constituer un collectif de volontaires à cette démarche.

A ce jour, 26 personnes ont été invitées à participer aux initiations TZCLD, 11 femmes et 15 hommes.

L'objectif du projet est de repérer et valoriser les compétences des personnes privées durablement d'emploi à travers un accompagnement spécifique individuel et collectif pour à terme obtenir une labélisation permettant l'ouverture d'une entreprise à but d'emploi. Pour le moment, le collectif est composé de 16 personnes, 7 femmes et 9 hommes.

Cette expérimentation permet de confirmer les difficultés que les femmes rencontrent dans leurs recherches d'emploi lorsqu'elles sont ou ont été mères isolées. Un travail spécifique est mené dans le cadre de cette démarche afin de valoriser et transférer les compétences de ces profils.

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 2022, la clause d'insertion a permis à :

Sexe des participants	Nb participants	Nb heures réalisées
Féminin	27	2 220,11
Masculin	353	65 450,19
Total	380	67 670,30

Action de mobilisation d'un public féminin :

En 2022, **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** a mis en place **une action de mobilisation intitulée Femmes vers l'emploi à destination d'un public féminin sur le territoire du Bruaysis** avec le CORIF « Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes ».

L'action a permis d'appréhender :

- La levée des freins :

Pour permettre aux femmes de comprendre l'impact des rôles sexués et leur donner envie de se projeter sur le marché de l'emploi

- La gestion des temps de vie :

Pour amener les femmes à réfléchir aux changements qui pourraient apporter une meilleure conciliation de leurs vies professionnelle, familiale et personnelle

- L'élargissement des choix d'orientation et découverte des métiers :

Pour la découverte des métiers et la levée des préjugés et stéréotypes sur les métiers

Pour mieux appréhender la réalité du marché de l'emploi et favoriser l'orientation vers des métiers auxquels les femmes ne pensent pas spontanément

- La mise en forme pour s'affirmer et être bien dans son corps :
Pour amener les femmes à être en amitié avec leur corps en lien avec leur future activité

- ⇒ **8 personnes 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.**

Maison digitale au Féminin en Bruaysis – AFP2i

En 2022, Le **PLIE de l'arrondissement de Béthune en cofinancement avec le Conseil Départemental** a mis en place **une action de sensibilisation aux métiers du numérique intitulée Maison digitale au féminin à destination d'un public féminin sur le territoire du Bruaysis** avec l'AFP2i.

La Maison digitale au féminin avait pour objectif d'accompagner sur 25 semaines 15 femmes souhaitant approfondir leur projet professionnel dans les métiers du numérique.

L'AFP2i a mis en place des ateliers de découverte métiers, des stages en entreprise numérique, des projets et des défis collectifs.

Un accompagnement individuel a permis de valider ou non le projet et d'orienter le public soit vers les formations visées ou les entreprises afin de se qualifier vers l'emploi ciblé.

- ⇒ **8 personnes ont intégré l'action**
- ⇒ **1 personne est entrée en formation, 2 en recherche de formation**

5.2 : La Politique de la ville

Depuis 2014, les Contrats de Ville doivent intégrer de façon transversale le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Groupe Egaé, agence experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, accompagne la déléguée départementale aux droits des femmes du Pas-de-Calais et la CABBALR sur ce sujet, notamment dans le cadre de la politique de la ville.

Rédaction d'une annexe à destination des porteurs de projets dans le cadre de l'Appel à Projets 2022 de la CABBALR

Afin de communiquer davantage sur le sujet et de mettre en avant l'engagement de la CABBALR, une annexe à l'appel à projets 2022 a été rédigée avec EGAE. Celle-ci avait pour objet de retranscrire auprès des porteurs de projets une méthodologie leur permettant de traiter cette thématique de manière transversale en tenant compte de chaque étape du déroulé de leurs actions (du diagnostic initial à l'évaluation, en passant par l'organisation logistique ou la gestion des partenariats).

Coaching individualisé des porteurs de projets

Par ailleurs, en complément de cette annexe, des sessions individualisées de coaching spécifique ont été proposées aux porteurs de projets.

L'apport d'une expertise extérieure et ciblée s'inscrivait dans une démarche d'accompagnement des acteurs locaux dans le but de les inciter à mener des actions au profit de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'AAP Politique de la Ville 2022.

6 porteurs de projets ont bénéficié de ces sessions de coaching. Le bilan est satisfaisant et ces temps d'accompagnement auront permis aux acteurs d'investir pleinement cet engagement au sein de leur organisation et de leurs champs d'intervention.

5.3 : L'accès au droit et la 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.

Elle mène ainsi depuis plus de dix ans une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales dont plus de 90% des victimes sont des femmes.

Les actions de prévention et de sensibilisations aux VIF

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 récurrence 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 de la récurrence (Cheval Bleu)
- ou pour l'égalité femme-homme (Planning Familial)
- des forces de l'ordre (unités spécialisées en police et en gendarmerie)
- mais aussi l'ensemble des partenaires se sentant concernés (Réseau Parentalité de la CAF, CCAS, professionnels de santé, Education Nationale ...).

Violences intrafamiliales et conjugales : le rôle des élus

Sur un territoire où les atteintes aux personnes sont supérieures aux atteintes aux biens, il semble en effet primordial de se mobiliser contre un phénomène qui touche toutes les classes sociales, quels que soient l'âge, la culture ou l'orientation sexuelle des individus.

Les maires ou élus peuvent être confrontés dans leurs fonctions aux violences intrafamiliales, étant amenés à côtoyer autant les victimes que leurs auteurs présumés.

C'est pourquoi, une conférence a été spécifiquement pensée et mise en place pour les maires et élus, le mardi 15 novembre 2022 à 17h à La Fabrique de Béthune : « Violences intrafamiliales et conjugales, le rôle des élus »

Madame Laëticia DHERVILLY, Haute Fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, a souhaité participer à cette conférence ainsi que Madame Amel GACQUERRE venue évoquer l'aide d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales dans le cadre de ses travaux au Sénat.

Plus de 70 communes de la CABBALR étaient représentées, cela a permis aux participants de mieux identifier le phénomène, et de savoir comment orienter victimes ou auteurs.

Face à cette forte mobilisation et aux nombreuses questions soulevées par les élus, un courrier co-signé du Sous-Préfet et du Président de la CABBALR a été envoyé aux maires des 100 communes afin d'identifier dans chacune d'elles,

une personne ressource. Ces personnes ressources bénéficieront de 2 journées de sensibilisation aux VIF en 2023.





Renouvellement de l'opération « une étoffe blanche à mon rétro »

Mise en place lors de la période de confinement en 2020 et 2021, l'opération a été reconduite en 2022, du 21 novembre au 5 décembre. En référence au ruban blanc, symbole de la campagne de lutte contre les violences faites aux femmes, il s'agit d'arborez 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, son soutien à cette grande cause nationale.



Permanences d'aide aux victimes dans les point-justice communautaires

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 accueillent des permanences d'aide aux victimes non payantes, financées par le Conseil Départemental de l'Accès au Droit (CDAD) et la CABBALR.

Les postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie

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 en zone gendarmerie en juin 2019, sur le même principe de financement tripartite.

On constate qu'environ 68 % des victimes reçues par l'ISG en 2022 sont des femmes.

L'ISG a reçu cette année 493 personnes et l'ISC 598 personnes.

Prévention de la récidive

Enfin, une politique de prévention est également mise en place par le CISPD 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.

5.4 : La culture

-Au titre de la programmation annuelle de spectacles et d'ateliers relevant de l'animation de la **donation Kijno à Nœux-les-Mines, 17 artistes femmes 9 artistes hommes** sont intervenus (soit 65% de femmes).

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

-10 artistes hommes et 2 artistes femmes ont participé au festival « Les Petits Bonheurs »

- Les programmations culturelles et musicales

23 hommes et 9 femmes ont participé aux 9 concerts organisés au sein de l'UAS Gosnay

11 hommes et 15 femmes ont participé aux concerts organisés dans le cadre du festival d'été

1 Hommes / 5 femmes ont contribué aux activités bibliothèques dans le cadre des Nuits de la lecture

5.5 : L'espace Jeunesse de l'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 2022, 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
- 9 emplois saisonniers répartis sur les périodes de vacances dont 4 filles

Le Public : le centre accueille tous les jeunes de 11 à 17 ans.

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

157 jeunes ont été accueillis en 2022 dont 68 filles.

Répartition par âge	Garçons	Filles
12 ans	10	14

13 ans	31	19
14 ans	17	13
15 ans	9	5
16 ans	14	11
17 ans	8	6