



La Porte du Hainaut
Communauté d'Agglomération

RAPPORT 2021 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2021

Depuis la loi n°2014-873 du 4 août 2014, toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.es ont l'obligation de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77).

Objectifs de la loi et du rapport : de nouveaux droits à l'égalité

Cette première loi globale ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, cette loi vise à impliquer la société civile dans son ensemble.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'attache à :

- documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire,
- recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation),
- fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités constatées.

Evolutions de la législation : vers une politique intégrée

La question de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des collectivités a été introduite par la loi du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations, et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique dont un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles 50 à 58).

Un autre texte législatif va s'attacher à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes, une démarche essentielle à intégrer dans les politiques publiques : la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville. Cette loi dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes et veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant(e)s.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite Transformation de la Fonction Publique, impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes.



SOMMAIRE

1^{ère} partie : Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH)..... 3

- A. Situation comparée des femmes et des hommes agent(e)s de la CAPH..... 3
- B. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... 11
- C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle 12

2^{ème} partie : Volet territorial relatif aux politiques menées par la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut.....14

- A. Situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire communautaire..... 14
- B. Vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques menées par la CAPH..... 20
- C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes26



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

A. Situation comparée des femmes et des hommes agent(e)s de la CAPH

▪ Répartition des effectifs permanents

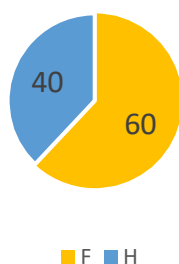
○ En nombre

Au 31 décembre 2021, la CAPH emploie 182 agents permanents (titulaires de la fonction publique territoriale et non titulaires sous contrat de droit public), dont 139 fonctionnaires et 43 agents non titulaires de droit public

	CATEGORIE			TOTAL
	A	B	C	
FEMME	32	30	47	109
HOMME	27	18	28	73
TOTAL	59	48	75	182

○ En pourcentage

REPARTITION SEXUEE DE L'EFFECTIF COMMUNAUTAIRE

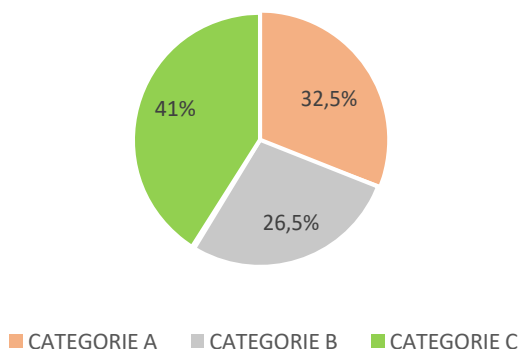


La CAPH emploie 60% de femmes et 40 % d'hommes.

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

○ Taux de féminisation par catégorie

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE



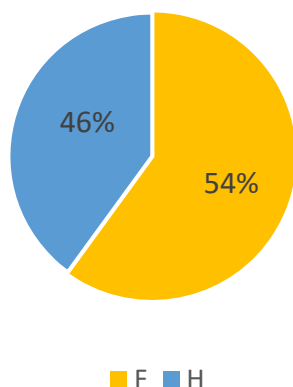
L'effectif communautaire est composé comme suit :

- Catégorie A : 32,5%
- Catégorie B : 26,5%
- Catégorie C : 41%

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



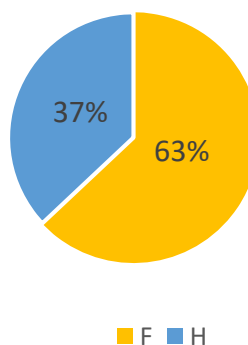
REPARTITION POUR LA CATEGORIE A



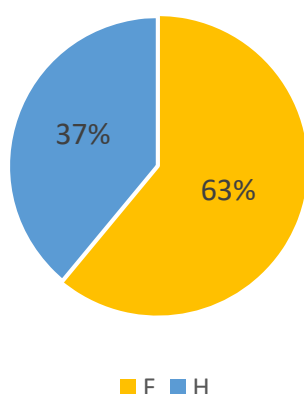
Au sein de la Catégorie A (cadres d'emploi d'administrateur, attaché, ingénieur, bibliothécaire), la CAPH compte 54% d'agents féminins et 46% d'agents masculins.

Au sein de la Catégorie B (cadres d'emploi de rédacteur, technicien, animateur, éducateur et assistant de conservation du patrimoine), la CAPH compte 63% d'agents féminins et 37% d'agents masculins.

REPARTITION POUR LA CATEGORIE B



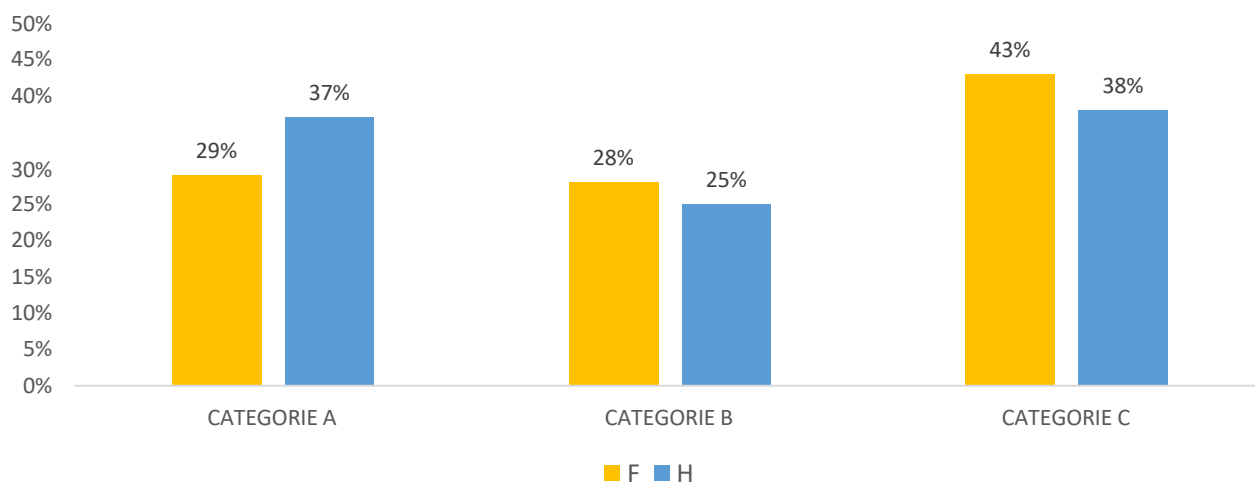
REPARTITION POUR LA CATEGORIE C



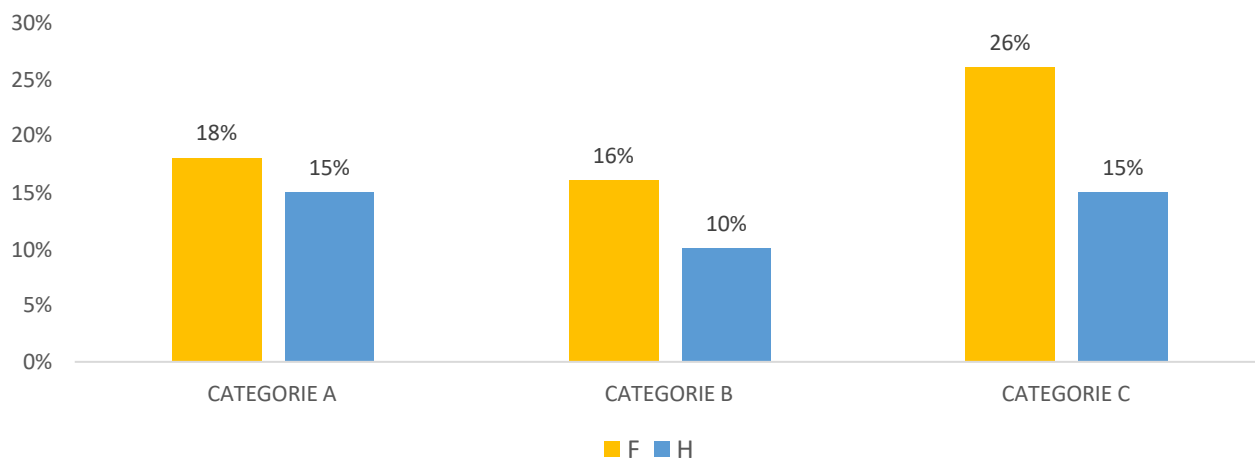
Au sein de la Catégorie C (cadres d'emploi d'adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine), la CAPH compte 63% d'agents féminins et 37% d'agents masculins.



REPARTITION SUR EFFECTIF TOTAL F (109) ET H (73)

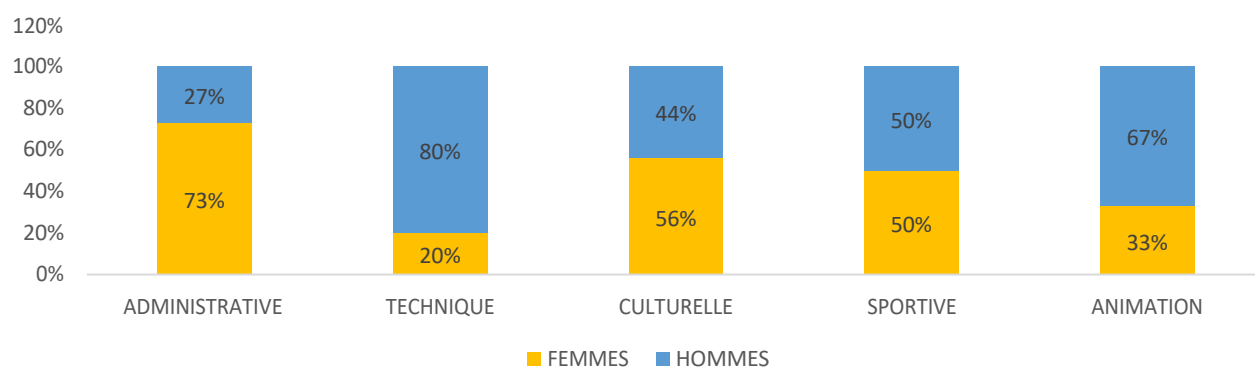


REPARTITION SUR EFFECTIF TOTAL (182 agents)



o Taux de féminisation par filière

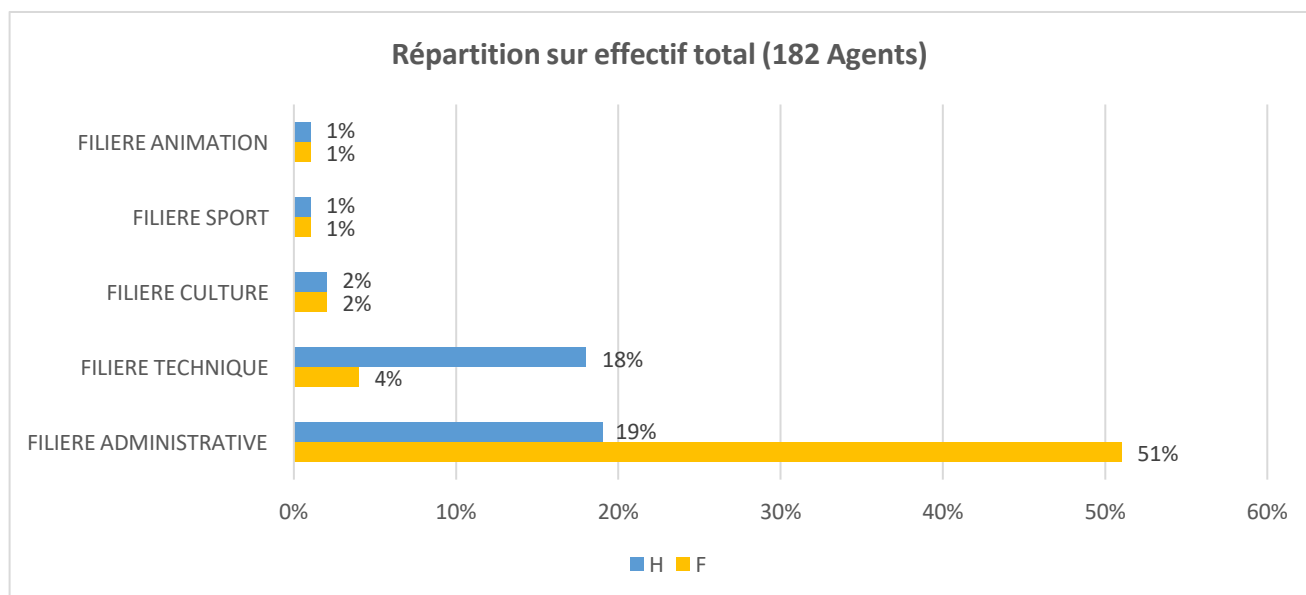
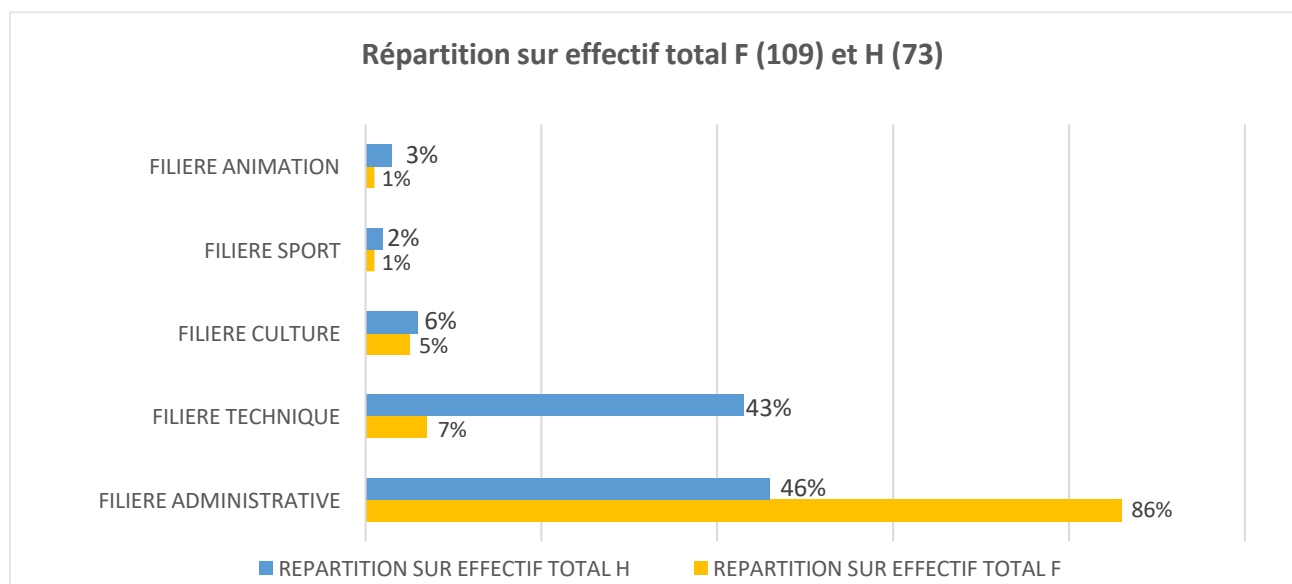
REPARTITION PAR FILIERE





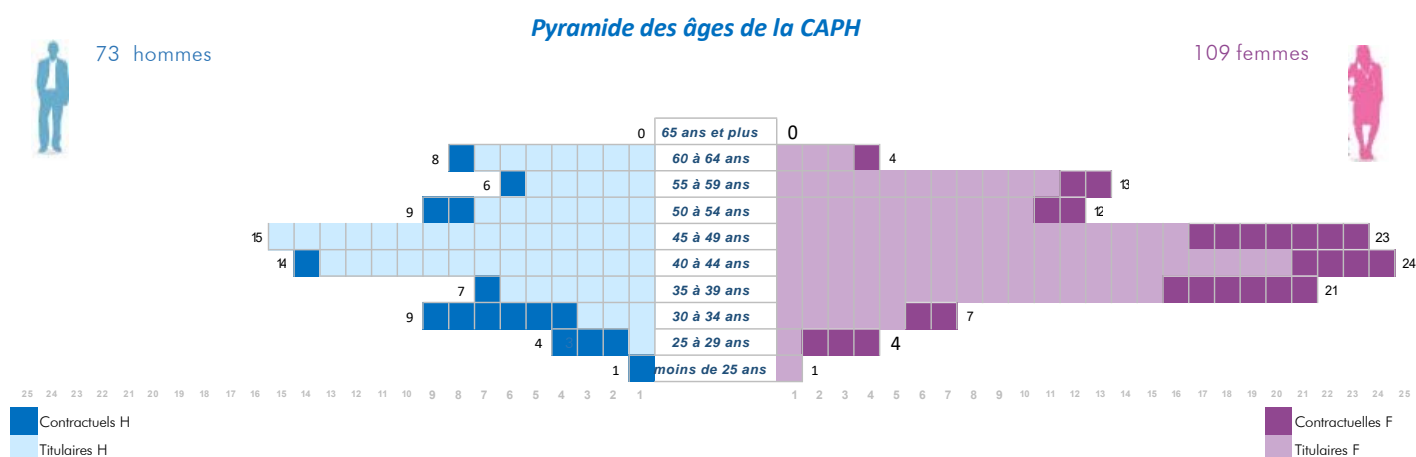
Pour les agents permanents et non permanents (titulaires et non titulaires) le taux de féminisation est de :

- 73% dans la filière administrative (75% en moyenne dans les Communautés d'Agglomération)
- 20% dans la filière technique (40% en moyenne dans les Communautés d'Agglomération)





• Répartition par âge moyen par catégorie



L'âge moyen d'un agent communautaire est de 44 ans. (47 ans en région Hauts de France), 46 ans pour les fonctionnaires et 40 ans pour les contractuels permanents.

L'âge moyen des femmes est de 44 ans et de 45 ans pour les hommes.

• Concernant les emplois fonctionnels et le positionnement hiérarchique

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

En 2014 le taux national de féminisation des emplois fonctionnels administratifs était de 35% (Source DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro).

Concernant l'équipe de direction, la Communauté d'Agglomération compte 16 postes de direction

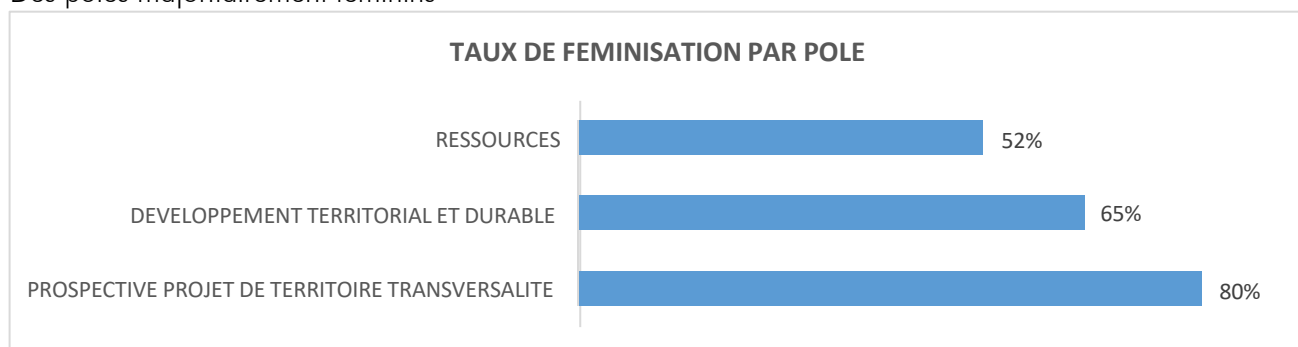
Postes de direction	Pourvus	Hommes	Femmes
Directeur, Directrice	17	8	9
% de féminisation des postes de direction		47%	53%

En 2020, le taux de féminisation des postes de direction à la CAPH était de 71%.

En 2015, le taux national de féminisation des emplois de direction était de 52% (Source DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro).

• Concernant les Pôles

Des pôles majoritairement féminins





- Concernant les départs et les recrutements

En 2021, 8 agents ont quitté la Communauté d'Agglomération,

Départ par motif	Hommes	Femmes
Retraite		1
Mutation	3	2
Démission	1	1

et la CAPH a recruté 9 agents titulaires.

Modalités d'arrivée d'agents titulaires	Hommes	Femmes
Par mutation	5	4

Complété par le recrutement de 17 agents non titulaires (11 emplois permanents, 4 emplois de remplacement, 2 emplois de saisonniers), 13 dans la filière administrative et 4 dans la filière technique.

- Concernant le déroulement de carrière

Motifs	Hommes	Femmes
Titularisation	3	4
Avancement de grade	6	12
Promotion interne	1	0
Avancement d'échelon	19	39

- Concernant l'organisation du temps de travail

Sur les 182 agents permanents, 91 % exercent leurs missions à temps complet, 8% à temps partiel et 1 % à temps non complet.

La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre une quasi exclusivité des femmes dans le recours aux temps partiels (13), soit 11,9 % du personnel féminin.

Nombre d'Agents	Temps partiel	
	de droit	sur autorisation
Femmes	4	9
Hommes	1	1

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



- Concernant les absences pour maladie

On note que pour le personnel titulaire, 48% des agents féminins ont eu au moins un jour d'arrêt en maladie ordinaire, 37% pour les agents masculins. Concernant le personnel non titulaire, ce ratio est de 52% pour les agents féminins et 12,5% pour les agents masculins.

Nombre d'arrêts maladie ordinaire par durée en jours calendaires	Titulaires		Non-titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0 - 5 jours	3	16	3	6
6 - 10 jours	11	17	0	4
11 - 15 jours	3	8	0	2
16 - 20 jours	1	5	0	0
+ 20 jours	6	12	1	6

	Titulaires		Non-titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de jours d'absence en MO	599	1 197	42	377
Nombre d'agents	21	39	2	14
Nombre d'arrêts	24	58	4	18

La durée moyenne d'une absence pour maladie ordinaire est de 28 jours pour les hommes et 30 jours pour les femmes. (en 2015, pour l'ensemble des collectivités locales, les chiffres sont de 15 jours pour les hommes et 17 jours pour les femmes).

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

Accident	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	5	2
Nombre de jours	529	11

- Concernant les absences pour maternité, paternité

- 1 agent féminin a bénéficié d'un congé de maternité pour une absence cumulée de 157 jours.
- 2 agents masculin ont sollicité un congé pour paternité soit 33 jours.

- Autres absences – Autorisations Spéciales d'Absences

Les ASA (mariage agent, enfant, décès, rentrée scolaire, épreuves concours...) sont essentiellement motivées par la garde d'enfants malades.

En 2021, 55% des personnels féminins et 48% des personnels masculins ont sollicité des autorisations d'absence Covid



ASA	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	35	60
Nombre de jours	94	206
ASA Covid	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	5	20
Nombre de jours	23	83

18% du personnel féminin et 7% du personnel masculin ont bénéficié de l'ASA dans le cadre de la Covid.

- Concernant l'accès à la formation professionnelle

En 2021, sur les 254 jours de formation professionnelle, on constate, malgré les nombreuses annulations un nombre de jours moyen de formation de 3,6 jours par agent permanent (2,3 jours en 2020, situation exceptionnelle liée à la crise sanitaire).

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

Le nombre moyen de jour de formation est de :

- 2.75 Jours pour les catégories A (2.9 jours en 2020)
- 4 Jours pour les catégories B (1.8 jours en 2020)
- 4 Jours pour les catégories C (2.2 jours en 2020)

En 2021, on constate que les agents féminins ont suivi plus de formation que leurs collègues masculins, uniquement en catégorie C.

Effort de formation	Hommes	Femmes
Catégorie A	41%	41%
Catégorie B	67%	40%
Catégorie C	21%	34%

- Concernant la rémunération

En 2021, les traitements et salaires moyens des agents communautaires présentent des écarts quasi similaires qu'en 2020 pour le personnel titulaire et moins importants pour le personnel non titulaire 13,43% sur le salaire moyen en défaveur des femmes titulaires

- 3,64 % sur le salaire moyen en faveur des femmes non titulaires

Salaire moyen annuel	Hommes	Femmes	Ecart moyen Hommes/Femmes
Agents titulaires	40 296 €	35 524 €	13,43% (13,40% en défaveur en 2020)
Agents non titulaires	30 547 €	31 703 €	3,64% (15,41% en 2020)

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

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



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

• Sur les parcours professionnels

- Accès aux emplois supérieurs de direction : un taux de représentation féminine de 53 % (71% en 2020) au sein de l'équipe de direction.
- Temps de travail : il n'y a pas d'incidence des positions à temps partiel sur la carrière des agents. En effet, les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne.
- Reprise de travail : au retour d'absence de longue durée (maternité, maladie,...) un entretien est organisé avec le supérieur hiérarchique de manière à mieux préparer le retour de l'agent dans son service et sur son poste.
- Recrutements : les textes des annonces ne font pas référence à un genre précis et mentionnent, sauf cas particulier, indistinctement (h/f). Les jurys de recrutement sont, dans la mesure du possible, mixtes. La Directrice des Ressources Humaines qui anime les entretiens, veille à ce que les échanges ne soient pas discriminatoires.

• Sur les actions de formation

- De manière générale, les temps de formation proposés en interne et en externe sont compatibles avec les rythmes de travail des agents. Ainsi, aucune formation ne débute avant 9 H ni ne se termine au-delà de 17 H. De plus, les agents étant acteurs de leur parcours professionnel, ils disposent du choix des dates et des lieux de formation proposés.
 - Par ailleurs, la politique de formation consiste à favoriser indistinctement l'accès des hommes comme des femmes, aux formations professionnelles ou de préparation aux concours dès lors que la formation en question en relation avec les fonctions assurées ou à venir.
- Sur l'articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle : cette articulation est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes : 2/3 des tâches domestiques sont assurées par les femmes qui de ce fait aménagent leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.
- Au niveau de la collectivité, la Direction des Ressources Humaines informe les agents afin qu'ils puissent appréhender les conséquences de leur choix en matière de temps partiel.
 - Le protocole ARTT adopté par le Bureau Communautaire du 27 février 2002 permet une gestion souple du temps de travail. Il prévoit, en effet, des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est requise à son poste de travail et des plages de travail variables permettant à chaque agent de gérer son temps de travail avec souplesse.
 - Le télétravail possède de nombreux avantages dont celui de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle. La CAPH a mis en œuvre les moyens afin que cette frontière soit respectée.



Accompagner et sensibiliser les agents au télétravail est essentiel pour un bon fonctionnement. Le Bureau Communautaire du 16 novembre 2020 a approuvé les modalités de mise en œuvre du télétravail, les agents ont désormais la possibilité, en fonction des missions exercées et de la validation du supérieur hiérarchique d'être volontaire à l'exercice du télétravail dans la limite de 2 jours maximum par semaine. 45% de l'effectif télétravaille régulièrement et 63% des télétravailleurs sont des femmes.

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

Sont ainsi pris en compte des situations aussi diverses que celles liées au mariage ou PACS de l'agent ou d'un proche, au décès d'un proche, à la maladie grave avec hospitalisation, à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, ou à la garde d'un enfant en cas de maladie. 1 heure est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les parents dont les enfants fréquentent une classe de la maternelle au CM2 et 1 journée est accordée lors d'une rentrée en maternelle, élémentaire ou collège.

Les femmes enceintes peuvent, à leur demande, bénéficier d'une réduction de leur journée de travail soit 1 heure en moins par jour à partir du 1^{er} jour du 3^{ème} mois de grossesse.

- Des autorisations d'absences sont accordées pour passer les concours ou examens d'accès à la Fonction Publique Territoriale,
- Par ailleurs, l'adhésion de la CAPH à l'organisme PLURELYA permet le versement de prestations sociales facilitant la conciliation des temps personnels et professionnels. La collectivité a aussi instauré les titres de restauration, et, dans le cadre de l'organisation, le maintien, le développement des loisirs et activités à caractère social au bénéfice de ses salariés, alloue une subvention au Comité d'œuvres Sociales dont le montant s'établit à 1% du budget consacré au personnel. Cette subvention permet l'organisation de sorties en famille, voyages, le bénéfice de tarifs réduits pour l'accès aux loisirs (cinéma, clubs de sports, parcs de loisirs...).

C. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

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

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

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



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

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



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

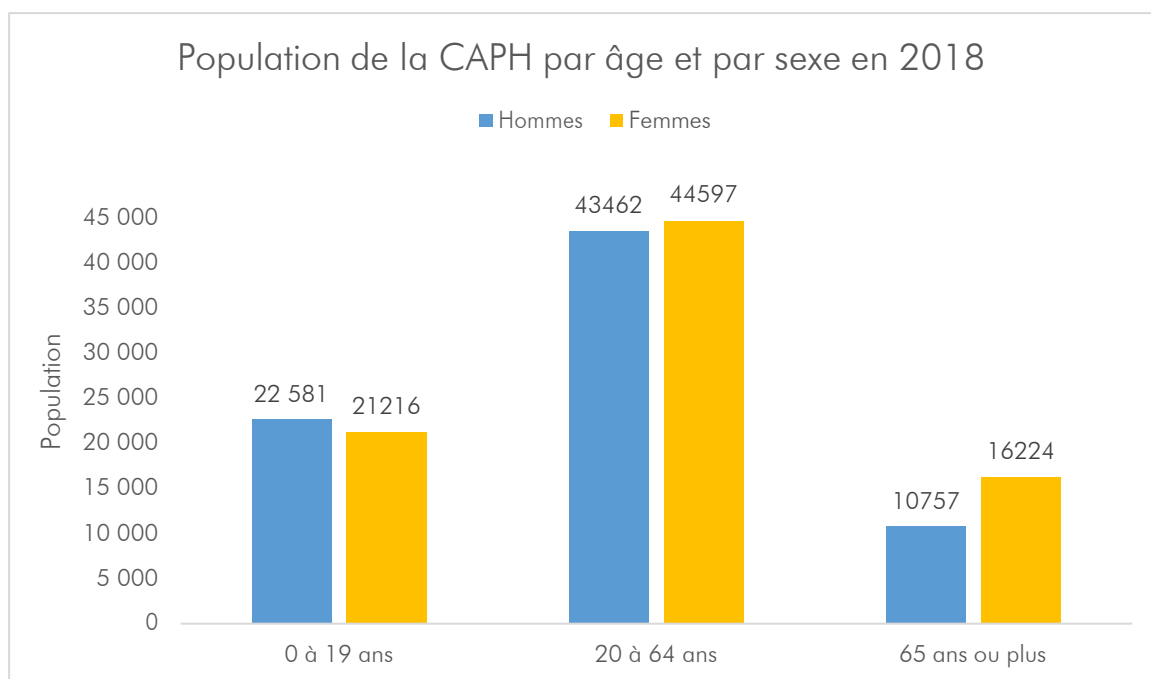
L'état des lieux et le plan d'action en matière de ressources humaines montre que malgré quelques inégalités persistantes, la CAPH investit le terrain de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés de l'agglomération. Aux nombreux projets d'évolution proposés, viennent s'ajouter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

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

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

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

- Démographie et santé



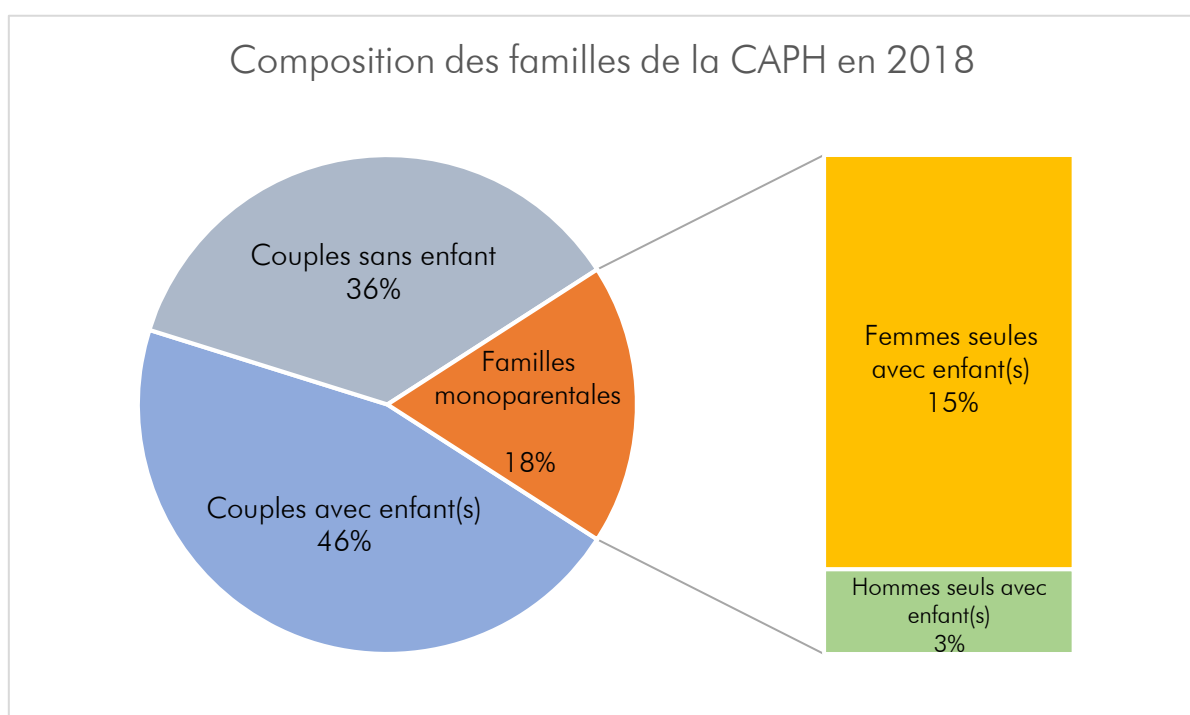
Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

En 2018, la population totale de la CAPH s'élevait à 158 837. Parmi elle, nous observons que les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes pour la tranche d'âge allant de 0 à 19 ans alors que pour les tranches d'âges allant de 20 à 64 ans ou plus, il y a plus de femmes que d'hommes.



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

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



Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

A la CAPH, en 2018, les familles monoparentales représentent 18% du total des familles. Nous observons une prédominance des femmes seules avec enfants puisqu'elles représentent 15 de ces 18%, contre 3% pour les hommes seuls avec enfants.

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



- Education

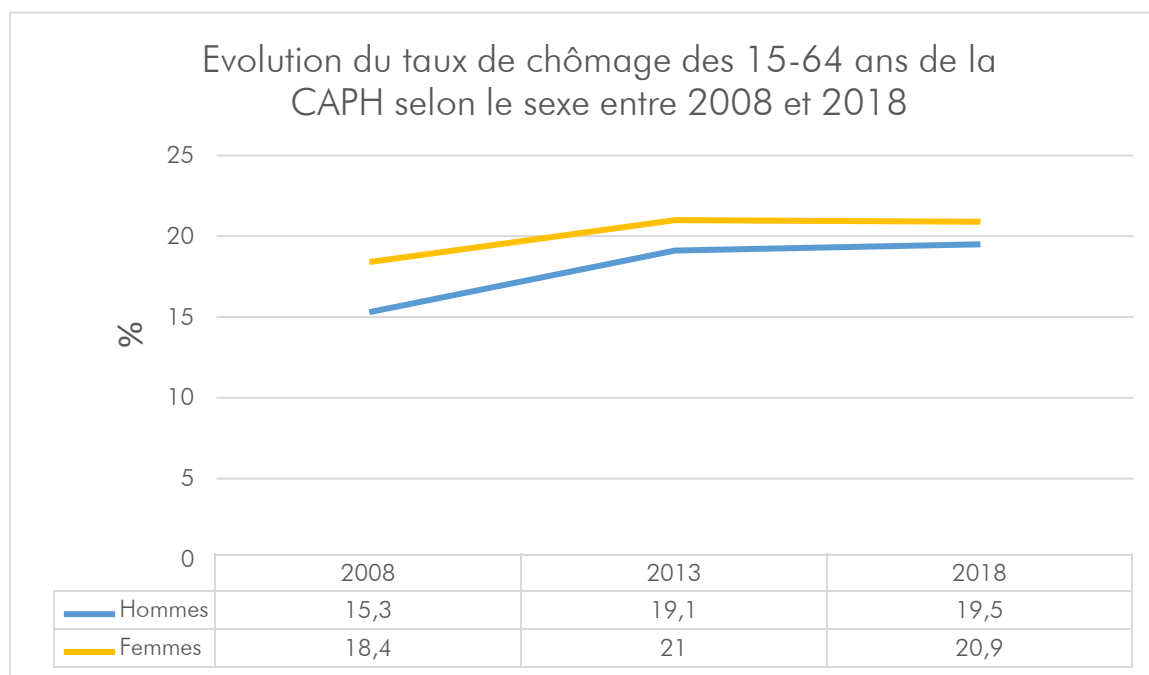
Diplôme le plus élevé de la population de la CAPH non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2018

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	113 563	53 665	59 898
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	27,6	22,5	32,2
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,0	4,8	7,0
CAP, BEP ou équivalent	29,9	36,0	24,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,9	17,0	16,8
Diplôme de l'enseignement supérieur bac+2	9,2	9,3	9,1
Diplôme de l'enseignement supérieur bac+3 ou bac+4	6,3	5,6	7,0
Diplôme de l'enseignement supérieur bac+5 ou plus	4,2	4,8	3,6

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

Dans un premier temps, il est nécessaire de souligner la proportion plus importante de femmes non scolarisées de 15 ans ou plus au sein de la CAPH (environ 53%). Par ailleurs, si l'on observe le niveau de diplôme le plus élevé selon le sexe, les femmes sont 10% de plus à n'avoir aucun diplôme ou certificat d'études primaires. De manière globale donc, les hommes sont plus diplômés que les femmes sur le territoire de la CAPH, exception faite du niveau bac+3 ou bac+4 dans lequel le taux de femmes est légèrement supérieur.

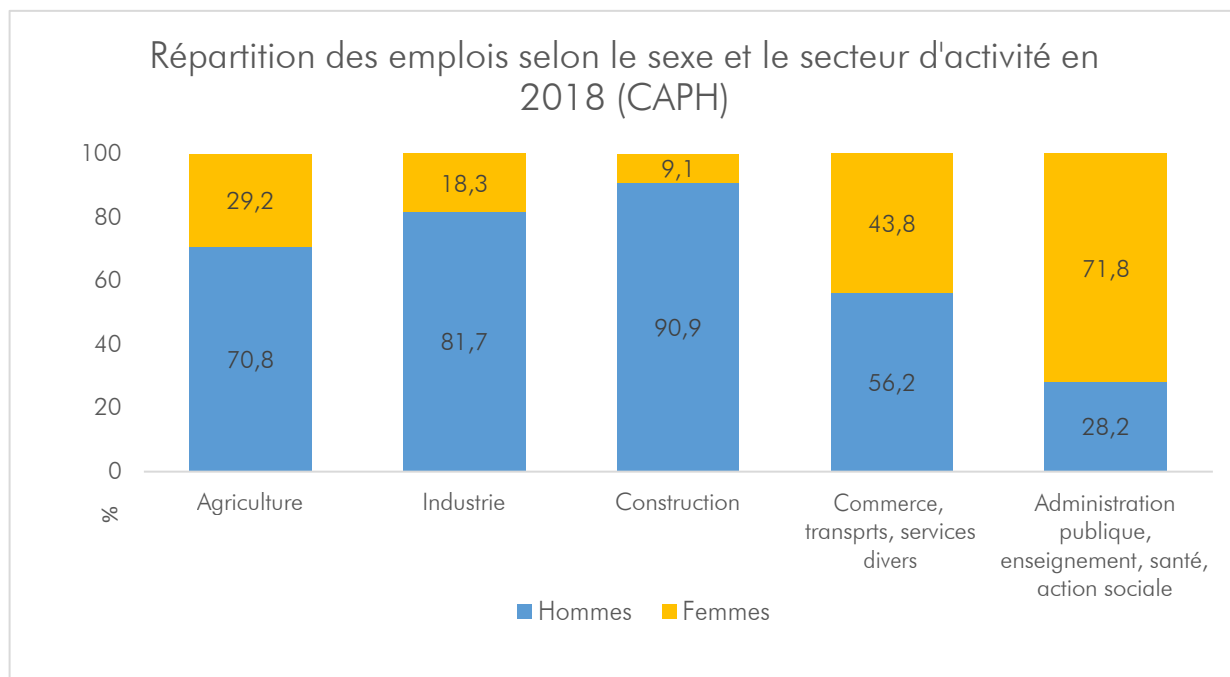
- Emploi



Source : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018 exploitations principales, géographie au 01/01/2021



De 2008 à 2018, le taux de chômage des 15-64 ans de la CAPH a évolué d'environ 3,5%, soit le double de l'évolution constatée au niveau national sur la même période (+1,7%). Ce taux est plus élevé chez les femmes, passant de 18,4% en 2008 à 20,9% en 2018, soit une évolution de 2,5%. Chez les hommes, le taux de chômage est plus bas, bien que l'évolution soit plus conséquente (+4,2%). Notons que depuis 2008, cet écart hommes-femmes s'est sensiblement réduit, tendant progressivement vers un taux de chômage équivalent selon le sexe.



Source : Insee, RP2018 exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2021

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

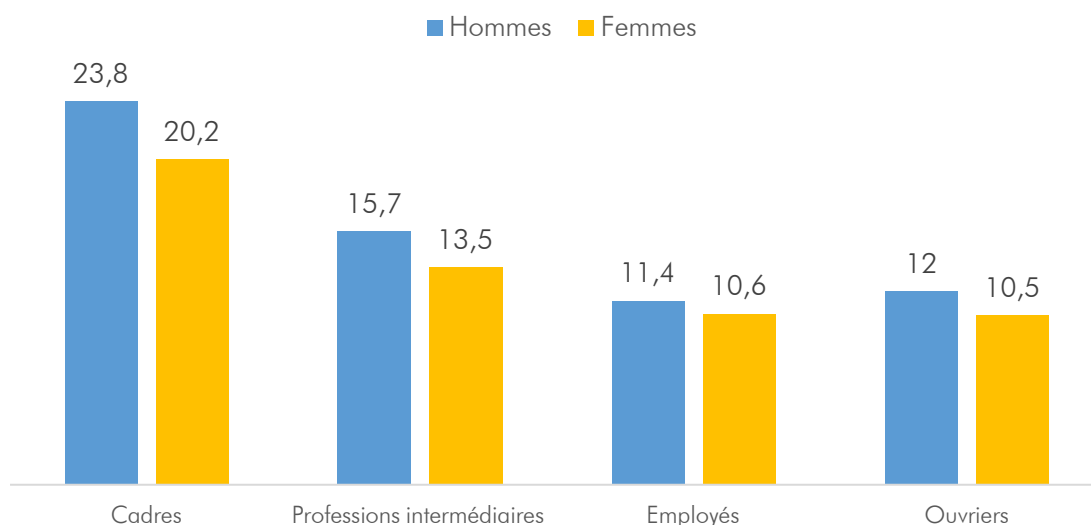
Une des explications à cette situation réside dans la forte présence des stéréotypes liés aux métiers. Aux représentations de métiers pénibles et difficiles, s'ajoutent les représentations dont chacun est porteur sur les aptitudes et compétences des hommes et des femmes, sous-entendues « naturelles »,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

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

² CORIF - Guide anti-préjugés « FEMMES DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE, DU BTP ET DES ESPACES VERTS »



Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019 (CAPH)

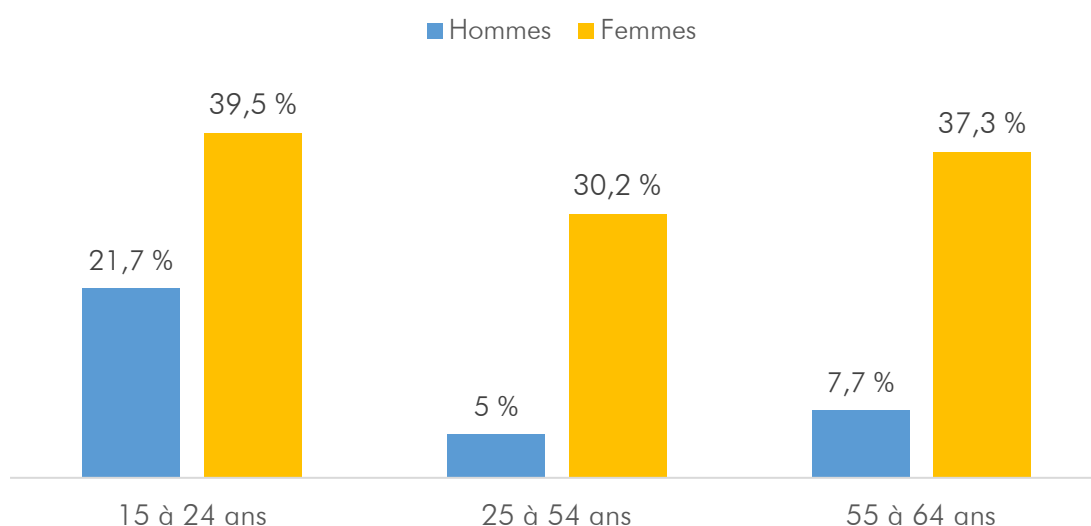


Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021

La tendance salariale affichée dans le premier volet de ce rapport (qui concerne les agents titulaires) se confirme sur le territoire de la CAPH : en 2019 les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Salariés en temps partiel par sexe et âge en 2018 à la CAPH (en pourcentage)



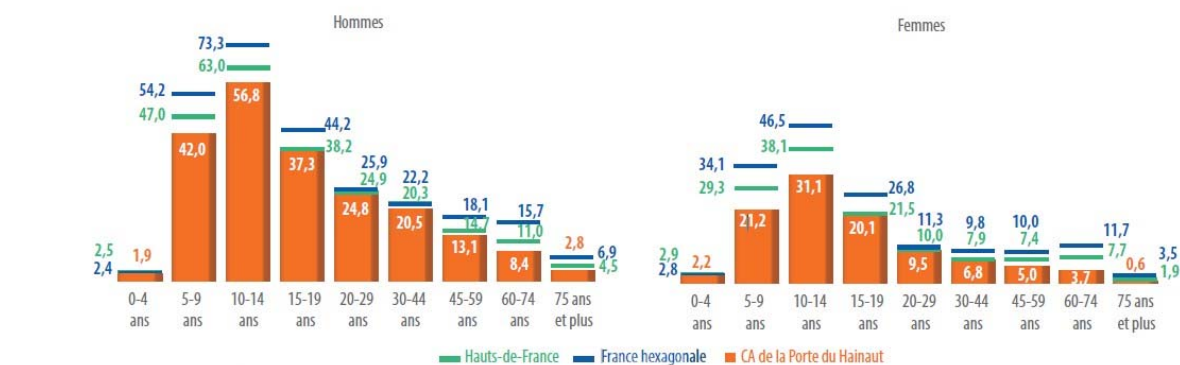
Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

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



- Sport

Licences sportives selon le sexe et l'âge



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

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

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

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

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

³ OR2S - Etat des lieux socio-sanitaire de la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut – janvier 2022, p. 42



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

- Fonctionnement institutionnel de la CAPH

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

Le Bureau Communautaire actuel est composé de 10 femmes et 41 hommes.

- Politique de la Ville et Cohésion Sociale

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

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

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

Conformément à l'instruction du 7 mars 2019 relative aux moyens d'intervention de la Politique de la Ville, la programmation annuelle a expérimenté en 2020 une approche budgétaire intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agissait de mettre en place une grille de questionnement permettant d'analyser si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la Politique de la Ville contribuait à renforcer ou non les inégalités entre les sexes. Si le constat a été fait que le nombre d'actions visant à agir en profondeur sur le sujet de l'égalité femmes/hommes était satisfaisant, force est de constater que trop de porteurs de projets peinent encore à mettre l'égalité femmes-hommes au cœur de leurs réflexions, souvent par méconnaissance et par manque d'accompagnement.

Pour 2021, il a donc été décidé, en concertation avec les services de l'Etat, d'inciter les porteurs de projets subventionnés à suivre une formation d'une journée dispensée par le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'Egalité Femmes-Hommes), avec pour objectifs de connaître et appréhender les différents concepts de l'égalité femmes-hommes, prendre conscience de l'existence des différentes discriminations, de l'impact des représentations et des stéréotypes, comprendre les différents mécanismes sous-jacents aux discriminations femmes-hommes et en connaître le cadre légal. Presque tous les professionnels subventionnés ont pu suivre cette formation et sont ressortis avec une connaissance plus fine des enjeux, que l'on retrouve en partie dans les dossiers déposés pour 2022.

Pour aller plus loin dans cette démarche, et dans la continuité du travail effectué avec le CORIF, il a été choisi, pour l'année 2022, de proposer aux professionnels subventionnés une demi-journée d'appui-conseil sur l'égalité femmes-hommes ainsi qu'un accompagnement personnalisé pour ceux éprouvant le plus de difficultés. Cet accompagnement permettra d'apporter des solutions sur mesure selon les difficultés



rencontrées par les porteurs de projets : ciblage du public, mesure de l'efficacité du projet, mis en œuvre d'outils d'évaluation des actions...

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

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

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

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

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

C'est pourquoi plusieurs actions ont été menées en 2021 et seront également mises en place en 2022 en direction de ce public. Parmi ces actions, il convient de distinguer celles financées dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt et celle de la Programmation annuelle de la Politique de la ville.

Pour rappel, l'Appel à Manifestation d'Intérêt, lancé en 2021, avait vocation à inviter les opérateurs à agir prioritairement sur les QPV et quartiers de veille active pour répondre à des besoins non pourvus par les actions du Contrat de Ville et à accompagner les petits opérateurs à fort potentiel en matière de développement social.

Au final, 21 dossiers ont été retenus, dont deux affichant un réel objectif d'agir en direction du public féminin :



Porteur	Intitulé de l'action	Nature de l'action	Public visé
FACE HAINAUT	Les filles ont le sens de l'orientation	Lutter contre les stéréotypes d'orientation des filles concernant les métiers dits « masculins »	Groupe de 8 à 15 collégiennes en classe de 4 ^{ème} dans deux collèges de la CAPH
Saint-Amand Handball Porte-du-Hainaut	Femmes et sport : vers un nouveau départ	Proposer à de jeunes femmes un nouvel élan via un programme de 6 mois mêlant sport, art et développement personnel	Entre 10 et 15 jeunes femmes sans emplois issues de QPV de la CAPH

A noter : ces actions sont en cours de réalisation au moment de la publication du présent rapport.

La programmation 2021 Politique de la ville a également permis de voir se réaliser plusieurs actions visant à renforcer l'égalité entre les sexes en direction du public prioritaire :

Porteur	Intitulé de l'action	Nature de l'action	Public visé
FACE MEL	FACE Hainaut : Pack Solutions Emploi	Ateliers de confiance en soi, levée des freins périphériques	Public féminin isolé et/ou victime de violences conjugales
ALTERNATIVE Education Formation	Atelier de pratiques langagières	Parcours de formation aux pratiques langagières	Public féminin de la CAPH
ALTERNATIVE Education Formation	TEXTIMAGE	Chantier d'insertion visant à faciliter l'insertion professionnelle	Public féminin de la CAPH cumulant des freins à une insertion durable
CORIF	REINE	Accompagnement collectif et individuel pour retrouver une place dans le marché de l'emploi	Femmes majeures issues des QPV et QVA de Raismes, Wallers et Escaudain
AJAR	Dispositif Global Violences Conjugales	Prise en charge des victimes de violences conjugales et de leurs enfants	900 victimes et 500 auteurs de violences conjugales
AJAR	Service d'Aide aux Victimes en Urgence	Prise en charge réactif et mobile des victimes	900 victimes en urgence
Tous Azimuts	Le nombril du monde, l'origine du monde	Action culturelle de réflexion autour du corps pour faire changer les mentalités	Tout public
Centre Socioculturel AGORA de Douchy-les-Mines	La femme est un Homme comme les autres	Actions de prévention autour des violences faites aux femmes	30 habitants de Douchy les Mines dont 80% résidant en QPV



Enfin, et suite à l'arrivée d'un nouveau Chef de Projet sur cette thématique, des travaux sont en cours avec deux associations (Nous Toutes 59 Valenciennes et le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Nord) dans le but de monter, pour 2022-2023, des projets de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles en direction du public en QPV. Une orientation particulière concernant le public jeune a été choisie, considérant que les enfants et adolescents ne sont pas assez sensibilisés à ces questions.

- Le PLIE

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

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

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

En 2021, 60 femmes ont intégré le dispositif PLIE. Sur 472 participants accompagnés, 210 sont des femmes :

- 5% d'entre elles ont accédé à un Contrat Durée Déterminé Insertion en chantier d'insertion
- 37% ont accédé à une formation qualifiante
- 4% à une formation diplômante
- 41% à un emploi durable

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

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

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



d'emploi, lever les inégalités entre hommes et femmes et apprendre à faire face aux discriminations multiples.

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

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

24 femmes ont suivi cette formation et ont accédé à la formation qualifiante. 18 sont à l'emploi durable sur des métiers dits « masculins ».

- Stratégie Numérique

- o Contexte

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

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

Or, on observe en France comme dans la plupart des pays européens un écart croissant entre les besoins en compétences numériques des entreprises et celles disponibles sur le marché du travail : 50 000 postes sont aujourd'hui non pourvus dans le secteur du numérique et 191 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2022.

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

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



o Formations aux nouveaux métiers du numérique

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

Les objectifs de cette session de formation sont :

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

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

▪ La politique sportive

A l'issue de l'année 2020, la CAPH a subventionné et accompagné 6 associations sur 11 au titre du niveau de pratique de leur équipe féminine :

Saint Amand Natation N2 : 23.750,00 €

Basket Trith N1 : 165.102,45 €

Basket Saint Amand Ligue féminine : 451.250,00 €

Basket Escaudain N2 : 165 102,45 €

Tennis Denain N1A : 50 906,42 €

Handball Saint Amand D1 : 451.250,00 €

Soit un total de 1 306 173,82 € sur les 1 983 194,33 € de subventions Haut niveau soit 65,86% pour le sport féminin.

Pour le Centre d'Initiation Sportive le taux d'inscription des filles sur la saison 2020/2021 est de 61,3% (soit 437 filles pour 713 participants).

Une subvention de 52 250€ a été versée au Centre Médico Sportif qui a accueilli 79 athlètes féminines sur 351.



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

- De manière stratégique et transversale

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

- En matière de commande publique

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

- ✓ qui ont été condamnés depuis moins de 5 ans pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, qui couvre tous les critères discriminatoires en plus du sexe, mais essentiellement en matière d'accès à un stage, d'offre d'emploi, d'embauche, de sanction ou de licenciement ;
- ✓ qui ont été condamnés depuis moins de 5 ans pour une infraction aux dispositions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues à l'article L1142-1 du code du travail, qui couvre, sur le critère du sexe, toutes les mesures professionnelles et ajoute aux précédentes, la formation, l'affectation, la classification, la promotion, la rémunération, etc. ;
- ✓ qui n'ont pas même engagé, à la date à laquelle ils soumissionnent, la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à laquelle les oblige l'article L2242-5 du code du travail dès lors qu'ils ont 5 salarié(e)s ou plus.

Le service commande publique de la CAPH

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

- En matière de politique de cohésion sociale

A l'horizon 2023, et en vue de la nouvelle contractualisation qui devrait voir le jour pour les quartiers populaires, la CAPH affichera sa volonté d'identifier l'égalité femmes-hommes non plus comme un axe transversal du contrat de ville mais comme un axe à part entière. Elle poursuivra dans ce sens le développement d'actions pour veiller au respect de cette priorité. Le public privilégié pour la période 2022/2023 sera le public jeune (jusqu'à 25 ans) avec une attention particulière portée aux actions de prévention des violences et de lutte contre les stéréotypes de genres.