

ÉGALITÉ
FEMMES /
HOMMES
RAPPORT **20**
23



Le cadre réglementaire

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes et hommes a été rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La loi du 12 mars 2012 indique que les collectivités doivent rédiger un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle. Ce rapport doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes/hommes; de prévenir des inégalités professionnelles; de fixer les orientations sur le moyen et long terme pour corriger les inégalités et enfin de rendre visible ce sujet aux yeux du public.

La loi du 4 août 2014 dispose que les collectivités de plus de 20 000 habitants produisent un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes, présenté devant l'organe délibérant préalablement aux débats sur le budget et mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes.

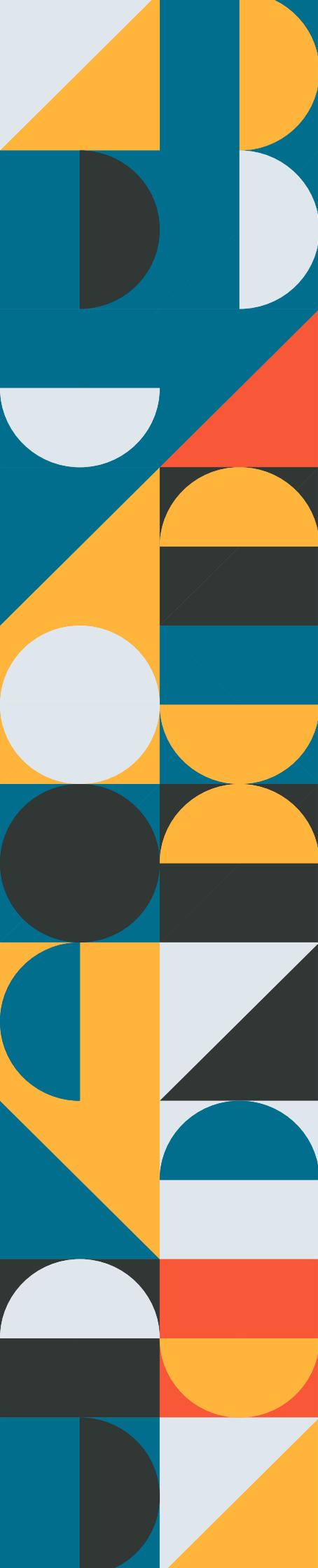
Parité politique

Repère Chiffres-clés Édition 2022 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- L'Assemblée nationale compte 37,6% de femmes, le Sénat 34,8%
- 217 femmes députées en 2022 soit 37,6%
- 121 femmes sénatrices en 2022 soit 34,8%
- Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la première femme à présider l'Assemblée nationale
- Elisabeth Borne devient en 2022 la deuxième femme Première ministre de la V^e République
- Monde : seuls 23 pays dans le monde sont dirigés par une femme
- Sur 34 955 communes, 20,1% de maires sont des femmes*

*Source : direction générale des collectivités locales (DGCL), « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 162, mars 2022. Chiffres ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques.





Un rapport pour sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes/hommes

Le rapport égalité femmes/hommes de Carcassonne Agglo, dont la publication annuelle est inscrite dans la loi, détaille les mesures et les réalisations accomplies en faveur de l'égalité professionnelle au cours de l'année 2023.

Il présente un état des lieux national de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il expose ensuite (partie 2) la situation en terme de ressources humaines propre à Carcassonne Agglo. Enfin, la partie 3 de ce rapport met en avant les principales actions menées dans le cadre des politiques publiques et les perspectives à venir.

Ce rapport est obligatoire pour 5 raisons :

- 1. Justice sociale :** Les collectivités territoriales ont la responsabilité de garantir l'égalité des droits et des opportunités pour tous les citoyens, indépendamment de leur sexe.
- 2. Représentativité démocratique :** Les collectivités territoriales sont des institutions démocratiques qui doivent refléter la diversité de la population qu'elles représentent.
- 3. Lutte contre les stéréotypes de genre :** Promouvoir l'égalité femmes/hommes permet de lutter contre les stéréotypes de genre.
- 4. Développement économique et social :** L'égalité femmes/hommes est un moteur de développement économique et social. Les femmes représentent une part importante de la population active et leur participation pleine et égale est essentielle pour stimuler la croissance économique et favoriser le progrès social.
- 5. Amélioration de la qualité de vie :** En promouvant l'égalité femmes/hommes, les collectivités territoriales contribuent à améliorer la qualité de vie de tous les citoyens. Cela peut se traduire par des politiques publiques qui favorisent l'accès à l'éducation, à la santé, à l'emploi et à d'autres services essentiels pour tous, indépendamment de leur sexe.

●
1944

1. Droit de vote : L'obtention du droit de vote a été une étape majeure dans la lutte pour l'égalité des femmes. Dans de nombreux pays, les femmes ont dû se battre pour obtenir ce droit. En France, les femmes ont obtenu le droit de vote en 1944.

1975

2. Droits reproductifs : Les femmes ont lutté pour obtenir le contrôle de leur propre corps et de leur fertilité. L'accès à la contraception et à l'avortement légal et sûr a été un enjeu majeur dans cette lutte. Dans de nombreux pays, les femmes ont obtenu le droit à l'avortement après la Seconde Guerre mondiale. En France, c'est la loi Veil qui autorise l'IVG en 1975.

1983

3. Droit au travail : Les femmes ont lutté pour obtenir l'égalité des chances sur le marché du travail. En France, en 1983, la loi Roudy réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

1981

4. Lutte contre les violences faites aux femmes : Des lois ont été adoptées pour protéger les femmes contre les violences domestiques, les agressions sexuelles et les violences sexistes. La loi sur le viol en 1981 redéfinit l'agression sexuelle en France.

2007+

5. Participation politique : Les femmes ont également lutté pour obtenir une représentation équitable dans les instances politiques. Des quotas ont été mis en place dans certains pays pour garantir une représentation équilibrée des femmes dans les parlements et les gouvernements. Lois successives en France : 2007, 2008, 2011, 2013.

Quelques dates repères et personnages célèbres

De grands personnages historiques

Il y a eu de nombreux grands personnages historiques qui ont combattu pour le droit et l'égalité des femmes et qui ont joué un rôle crucial dans la lutte pour les droits et l'égalité des femmes. En voici quelques-uns :

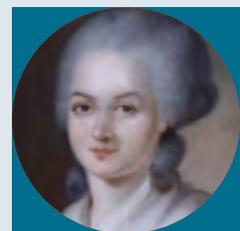
1. Olympe de Gouges (1748-1793) : Olympe de Gouges, écrivaine et militante française qui a rédigé la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne » en 1791. Elle a plaidé pour l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, y compris le droit de vote.

2. Susan B. Anthony (1820-1906) : Susan B. Anthony militante américaine pour les droits des femmes et le suffrage féminin. Elle a cofondé l'Association nationale pour le suffrage des femmes et a joué un rôle clé dans l'adoption du 19e amendement de la Constitution américaine, qui a accordé le droit de vote aux femmes aux États-Unis.

3. Simone de Beauvoir (1908-1986) : Simone de Beauvoir, philosophe, écrivaine et féministe française. Son livre « Le Deuxième Sexe » (1949) est considéré comme un texte fondateur du mouvement féministe. Elle a analysé les structures sociales et culturelles qui maintiennent les femmes dans une position inférieure et a plaidé pour leur émancipation.

4. Malala Yousafzai (née en 1997) : Malala Yousafzai est une militante pakistanaise pour le droit à l'éducation des filles. Elle a survécu à une tentative d'assassinat par les talibans en 2012 et a continué à militer pour les droits des femmes et des filles dans le monde entier. Elle a reçu le prix Nobel de la paix en 2014.

5. Simone Veil (1927-2017) : Simone Veil, figure emblématique de la lutte pour l'égalité des femmes. Elle a joué un rôle majeur dans la promotion des droits des femmes en France et en Europe. Elle est surtout connue pour son combat en faveur de la légalisation de l'avortement en France. Elle a aussi été la première présidente du Parlement européen élue au suffrage universel direct en 1979.



Quelques chiffres clés qui illustrent les inégalités hommes/femmes

Échelle internationale

1. Écart de rémunération : En moyenne, les femmes gagnent encore moins que les hommes pour un travail équivalent. Selon les données de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les sexes est d'environ 13% en moyenne dans les pays de l'OCDE*.

**L'OCDE regroupe plus d'une trentaine de pays: toute l'Europe occidentale et l'Amérique du Nord, plus le Japon, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, la Corée et depuis 1995, 1996, certains pays d'Europe centrale (République tchèque, Hongrie, Pologne) et 2010, le Chili, la Slovaquie, Israël et l'Estonie.*

2. Représentation politique :

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de pouvoir politique. Selon l'Union interparlementaire, seulement 25% des parlementaires dans le monde sont des femmes.

3. Participation économique :

Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail. Selon l'Organisation internationale du travail, le taux d'activité des femmes est d'environ 48%, contre 75% pour les hommes.

4. Charge de travail non rémunérée :

Les femmes assument une part disproportionnée des tâches domestiques et des soins non rémunérés. Selon l'ONU, les femmes consacrent en moyenne trois fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et aux soins aux membres de la famille.

5. Violence basée sur le genre : Les femmes sont plus victimes de violence basée sur le genre. Selon l'ONU, une femme sur trois dans le monde a été victime de violence physique ou sexuelle au cours de sa vie.

Échelle nationale

Chiffres-clés – Édition 2022

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

• **Études supérieures :** Les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur - 31% de femmes en filière scientifique / 53% de femmes en filière économique / 73% de femmes en filière littéraire.

• **Morts violentes au sein du couple :** En 2021, 143 personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire, 122 étaient des femmes.

• **Violences conjugales :** 27% des femmes ont été victimes de violences psychologiques, 15,9% de violences physiques ou sexuelles.

• **Economie / emploi :** La France compte 35 millions de femmes parmi lesquelles 14,5 millions participent au marché du travail.

Le **temps partiel** concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. 28,1% de femmes ont recours au temps partiel pour des raisons familiales contre 7,6% d'hommes.

Les femmes sont **moins nombreuses que les hommes à télétravailler** et les femmes les moins qualifiées sont les **plus exposées aux horaires atypiques**. Part des salariés ayant télétravaillé selon le sexe en 2021 : femmes 20,4% - hommes 23%.

En 2021, les femmes sont **en majorité employées**, les hommes cadres ou ouvriers : 41,11% de femmes employées - 11,9% d'hommes / 18,7% de femmes cadres - 24,3% d'hommes cadres.

En 2021, **les hommes gagnent en moyenne 527 € bruts de plus par mois** que les femmes, bien que les écarts de salaires se réduisent progressivement.

• Accès aux droits :

En 2020 on compte 2 millions de **familles monoparentales** (1 famille /4) parmi lesquelles 1,6 millions ont à leur tête 1 femme.

Nombre de femmes et d'hommes vivant sous le **seuil de pauvreté** en 2019 : 4,9 millions de femmes - 4,3 millions d'hommes.

Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en **situation de handicap** : 5,6 millions de personnes en situation de handicap dont 3,1 millions de femmes.

Carcassonne Agglo

Un engagement responsable en faveur de l'égalité femmes/hommes

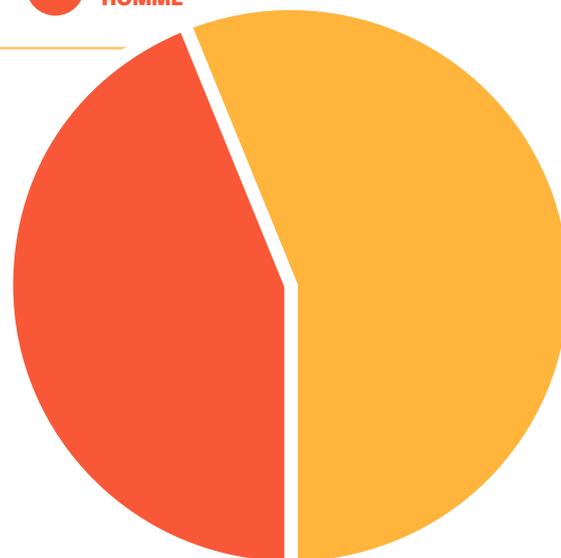
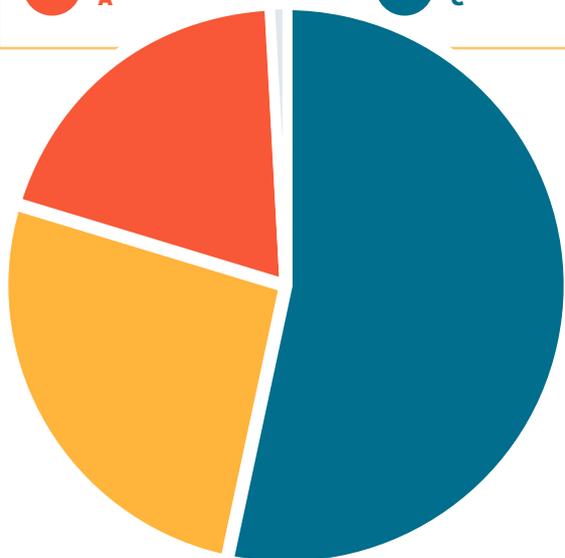
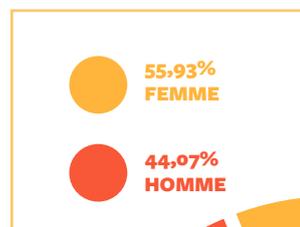
Carcassonne Agglo a pris l'engagement d'une politique RH volontariste pour l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes de la collectivité. Elle a fait le choix de la vigilance et de l'exigence dans ses pratiques.

Catégories professionnelles

	FEMME	HOMME	TOTAL
EMPLOI FONCTIONNEL	3	2	5
A	54	38	92
B	69	55	124
C	138	113	251
TOTAL	264	208	472

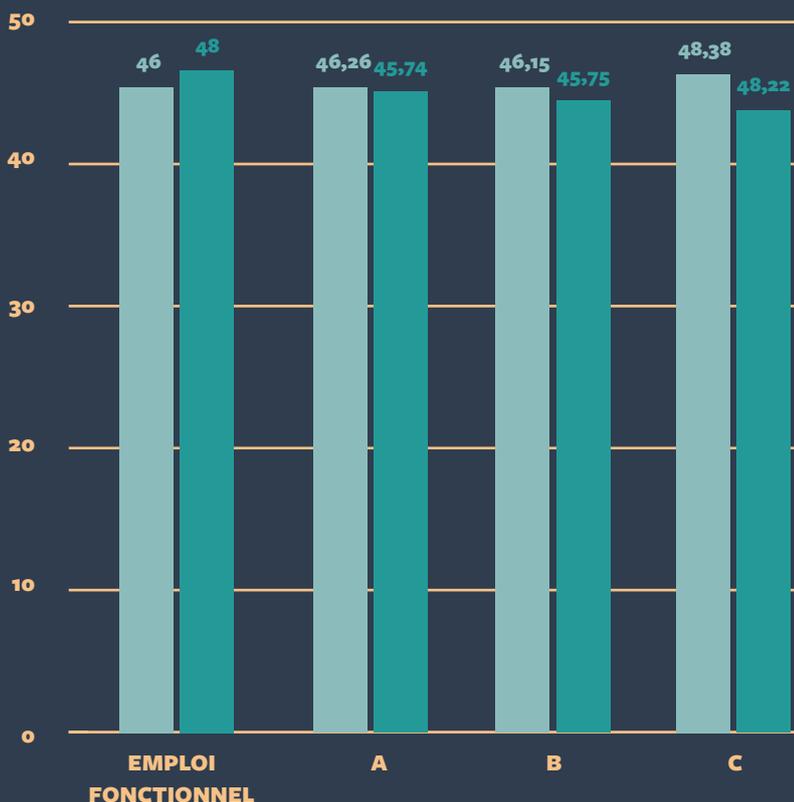
La répartition des agents entre les différentes catégories professionnelles met en évidence une légère prédominance des femmes.

Ce même constat s'impose dans la répartition des emplois fonctionnels.



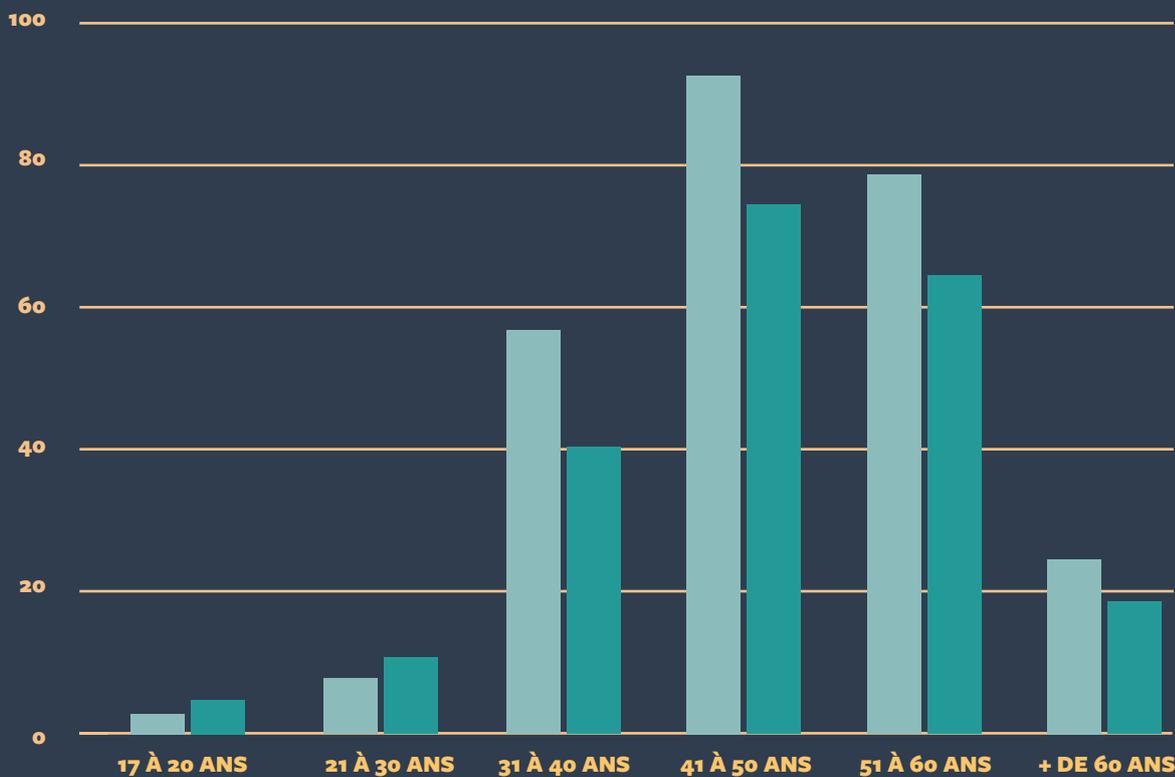
Âges

L'écart entre hommes et femmes est très resserré en terme d'âge moyen ; ce même constat s'impose entre catégories professionnelles, les âges moyens les plus élevés concernant la catégorie C, quel que soit le sexe.



Nombre d'agents

Les agents qui ont moins de 30 ans sont majoritairement des hommes, cette tendance s'inverse à partir de 31 ans.



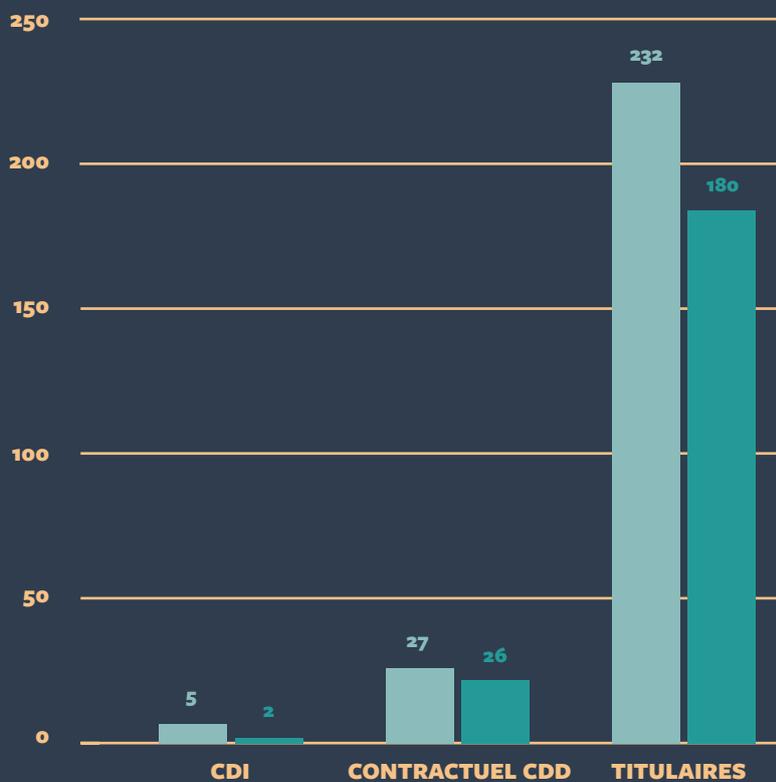
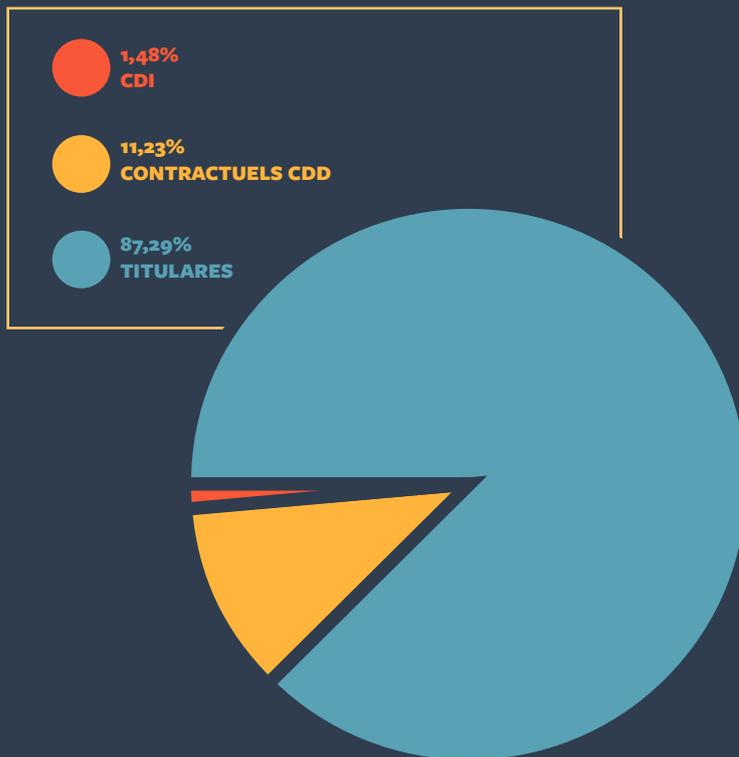
Mixité par statut : type contrat

Si la répartition hommes femmes est équilibrée en terme de CDD, un rapport du simple au double se note en matière de CDI à la faveur des femmes.

Pour ce qui est des titulaires, les femmes sont en nombre plus élevé.

Sur l'ensemble de la collectivité, sont titulaires :

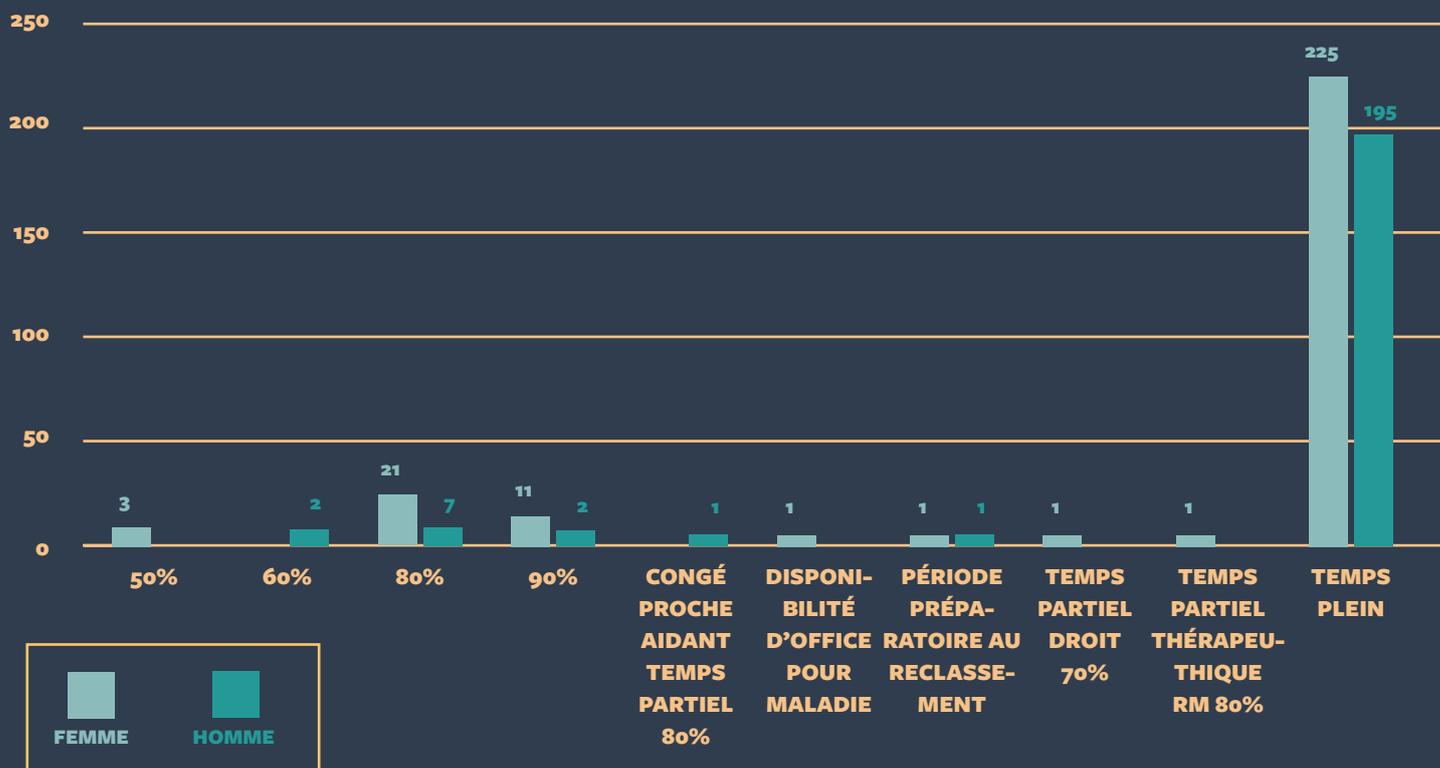
- 87,87% des femmes et
- 86,53% des hommes.



Temps de travail

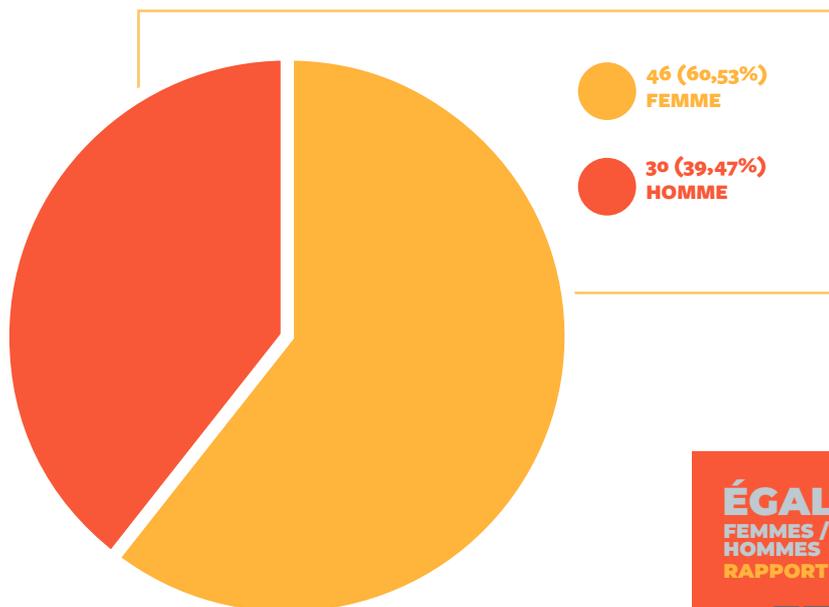
Près de 89% des agents de la collectivité travaillent à temps plein (47,6% sont des femmes et 41,3% sont des hommes).

6,25% des hommes (13) ne travaillent pas à temps plein contre 14,77% des femmes (39) de la collectivité.



Embauches

Pour rappel, les embauches sont prises en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs du travail (sexe, religion, apparence physique...). À l'image des effectifs de la collectivité, les embauches ont concerné plus de femmes que d'hommes.

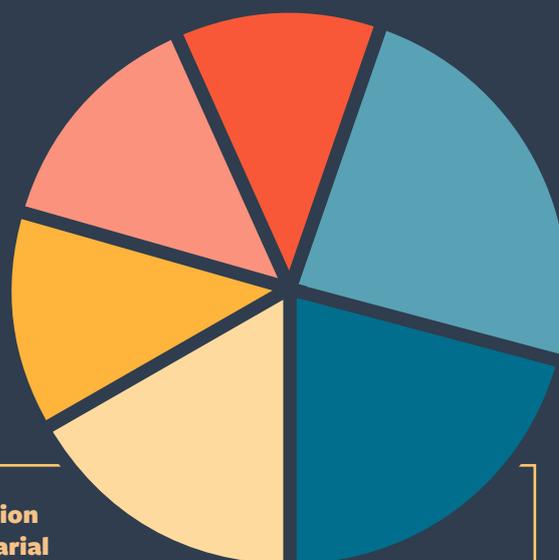


Rémunération

	FEMME		HOMME	
	€	HEURES	€	HEURES
A	2 343 167,04 €	78 677,08 H	1 788 865,08 €	58 394,92 H
B	1 958 373,85 €	94 673,27 H	1 747 206,32 €	78 667,44 H
C	3 372 787,52 €	213 271,35 H	2 962 310,69 €	179 675,11 H

	EFFECTIF		SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL		ÉCART
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
A	42	10	4 517,05 €	4 627,87 €	-110,82 €
B	145	22	3 137,39 €	3 355,27 €	-217,88 €
C	671	120	2 398,59 €	2 490,70 €	-92,11 €

Pour chaque catégorie, la part de dépenses salariales pour les femmes est supérieure à celle des hommes (toutes catégories confondues, les femmes représentent 54% du coût salarial contre 46% pour les hommes).

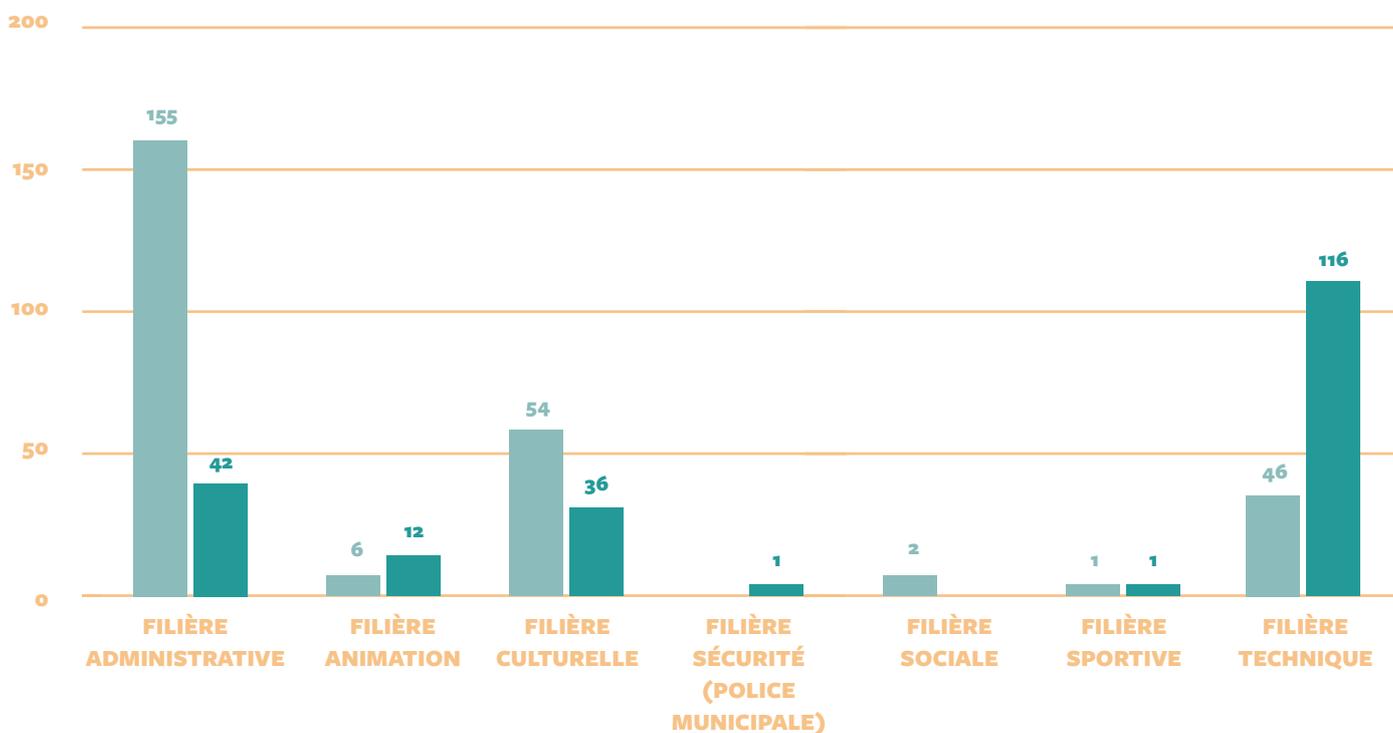


Répartition coût salarial par genre et catégorie

A	17% FEMME	13% HOMME
B	14% FEMME	12% HOMME
C	24% FEMME	21% HOMME

Mixité dans les filières

	FEMME	HOMME	TOTAL	PART DE FEMMES
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	155	42	197	78,68%
FILIÈRE ANIMATION	6	12	18	33,33%
FILIÈRE CULTURELLE	54	36	90	60%
FILIÈRE SÉCURITÉ (POLICE MUNICIPALE)		1	1	0%
FILIÈRE SOCIALE	2		2	100%
FILIÈRE SPORTIVE	1	1	2	50%
FILIÈRE TECHNIQUE	46	116	162	28,40%
TOTAL	264	208	472	55,93%



Sur les 7 filières existantes à Carcassonne Agglo, les femmes représentent 56%.

Sur 3 d'entre elles, elles sont représentées majoritairement : administrative (78,68%), culturelle (60%) et sociale (100%). Dans la filière sportive, la part de femme est égale à celle des hommes et elle est inférieure dans les 3 autres filières : animation (33,33%), technique (28,40%) et inexistante dans la police (un seul poste occupé par un homme).



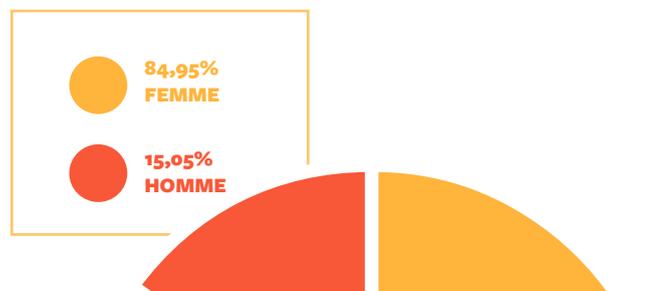
Carcassonne Agglo Solidarité – CIAS

Un engagement responsable en faveur de l'égalité femmes/hommes

Catégories professionnelles

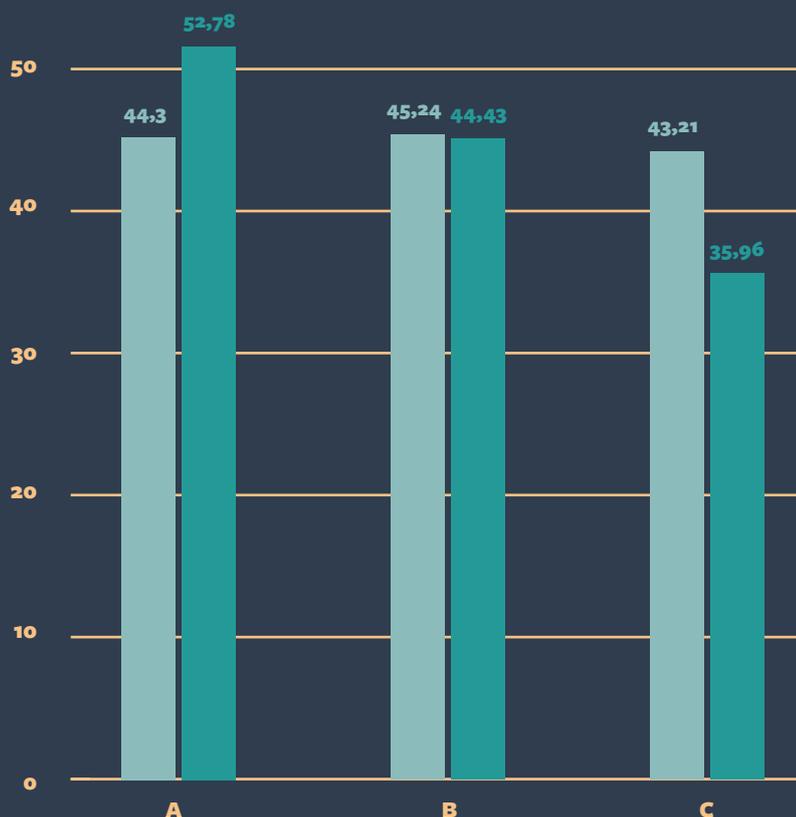
	FEMME	HOMME	TOTAL
A	42	10	52
B	145	22	167
C	671	120	791
TOTAL	858	152	1010

S'agissant de la répartition des personnels par catégorie professionnelle, il est relevé une sur-représentation des femmes qui représentent 85% des effectifs totaux, s'expliquant par une majorité de femmes dans le secteur de l'aide à la personne.

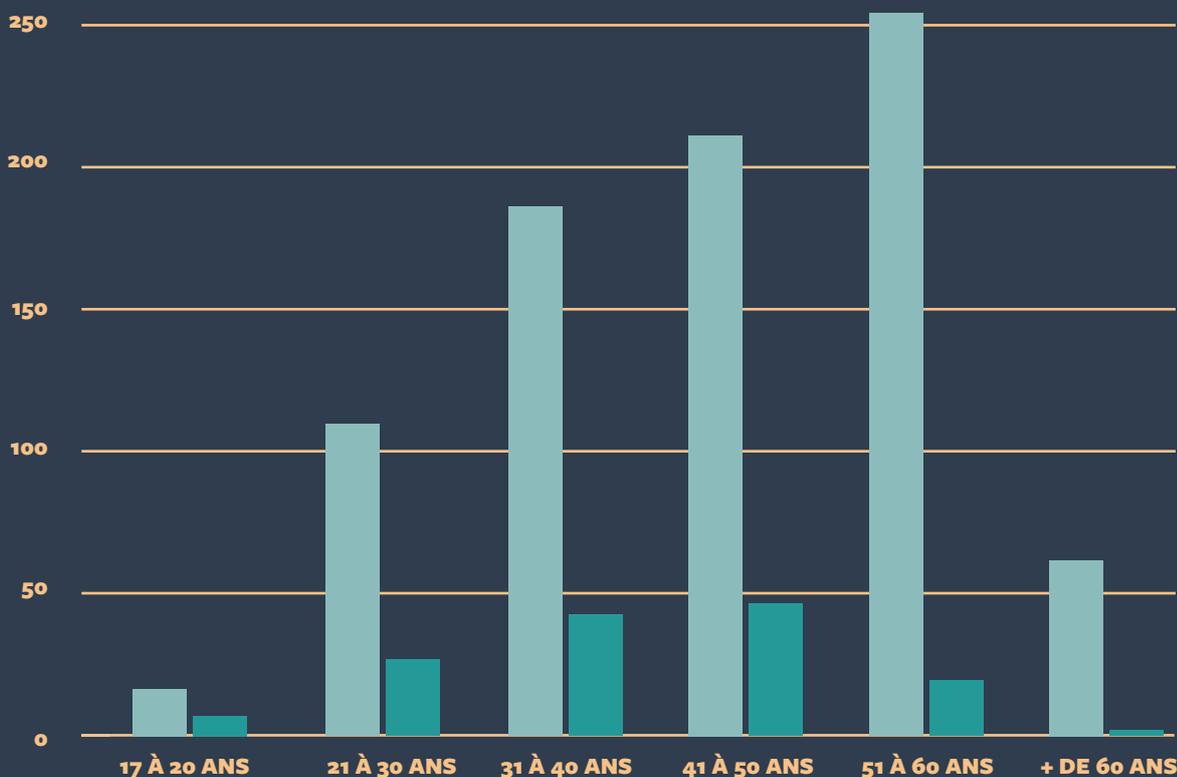


Âges

L'âge moyen des 2 sexes est équilibré pour ce qui concerne la catégorie B. L'écart se creuse pour les 2 autres catégories avec une augmentation de l'âge moyen pour les hommes en fonction de la catégorie (52 ans pour les hommes de catégorie A). Concernant les femmes, l'âge moyen dans les différentes catégories est d'environ 44 ans.



Dans toutes les tranches d'âges et toutes les catégories, les femmes sont majoritaires.



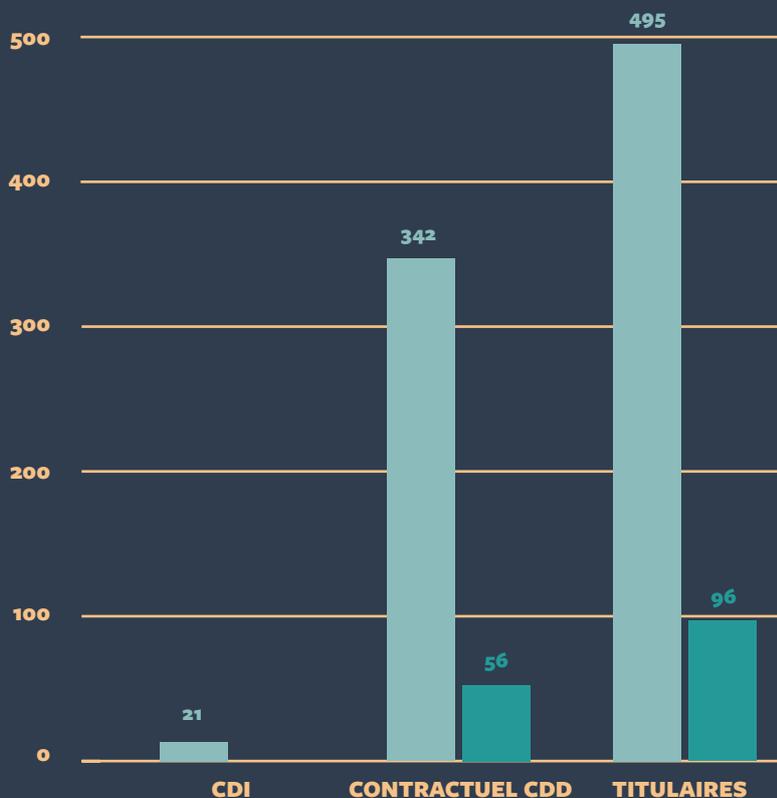
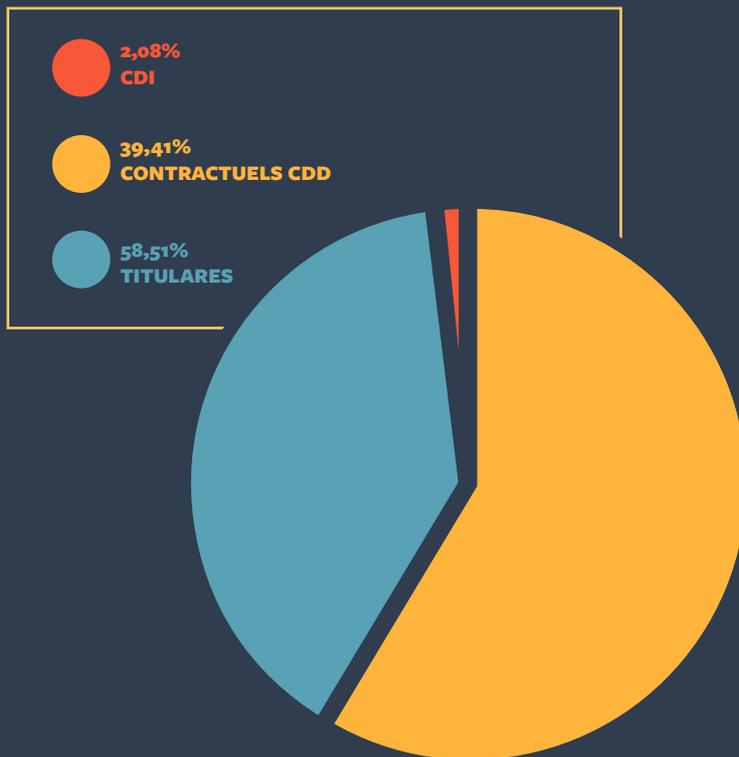
Mixité par statut : type contrat

3 types de contrats sont utilisés dans la collectivité, la majorité des agents sont titulaires.

On peut noter que seules les femmes sont concernées par le recours au CDI (2,44% des femmes).

Concernant les 2 autres types de contrats, la part d'hommes et de femmes est presque équivalente :

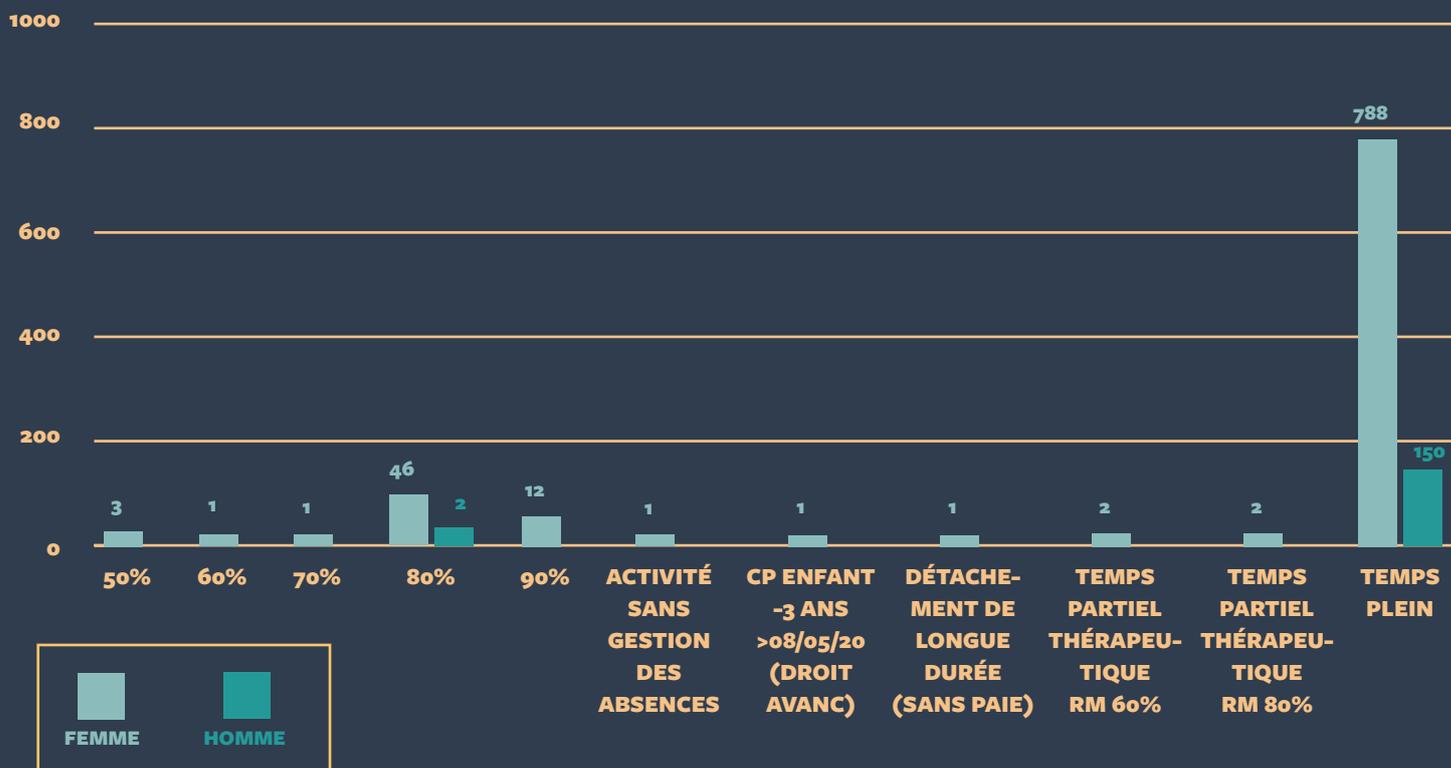
- 39% des femmes ont un CDD contre 36% d'hommes (3 points d'écart)
- et 57,7% de femmes sont titulaires contre 63% d'hommes (5,3 points d'écart).



Temps de travail

92,8% des agents du CIAS travaillent à temps plein.

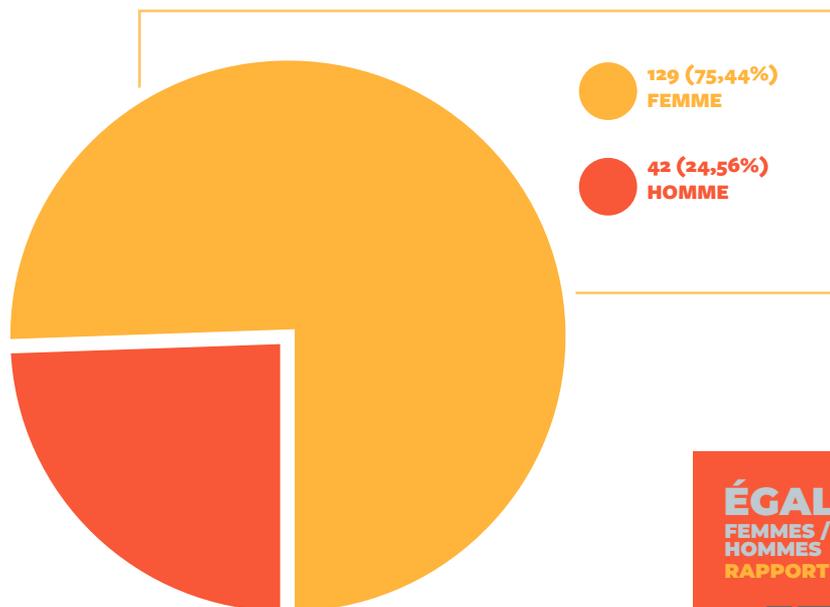
Seulement 1,30% des hommes (2) ne travaillent pas à temps plein contre 8,8% de femmes (70).



Embauches

Pour rappel, les embauches sont prises en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs du travail (sexe, religion, apparence physique...).

En référence aux compétences spécifiques de la collectivité, les femmes sont également sur-représentées. On peut constater une légère évolution des embauches des hommes (24,56%) en comparaison à la part des effectifs de l'année (15,05%).



ÉGALITÉ
FEMMES /
HOMMES
RAPPORT 2023

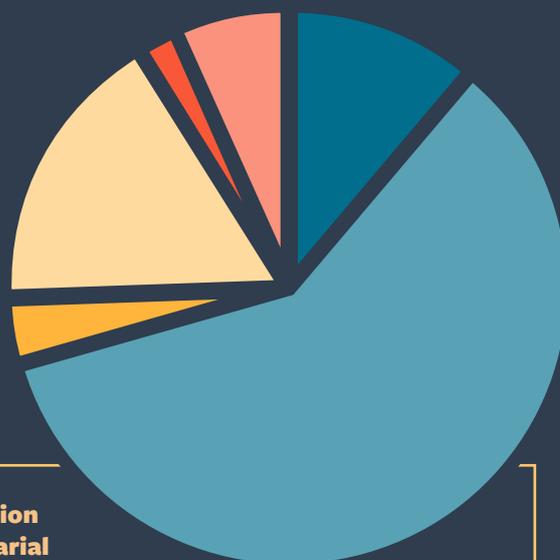
• 17 •

Rémunération

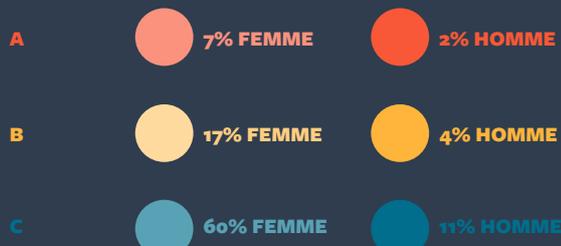
	FEMME		HOMME	
	€	HEURES	€	HEURES
A	1 248 803,56 €	58 388,11 H	341 442,79 €	12 260,87 H
B	3 037 437,75 €	179 782,41 H	688 585,26 €	34 241,10 H
C	10 987 773,71 €	761 883,19 H	761 883,19 €	136 081,82 H

	EFFECTIF		SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL		ÉCART
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
A	42	10	3 243,91 €	4 207,02 €	-963,11 €
B	145	22	2 562,48 €	3 038,00 €	-475,53 €
C	671	120	2 187,36 €	2 162,41 €	24,95 €

Pour chaque catégorie, la part de dépenses salariales pour les femmes est supérieure à celle des hommes. (toutes catégories confondues, les femmes représentent 83% du coût salarial contre 17% pour les hommes).

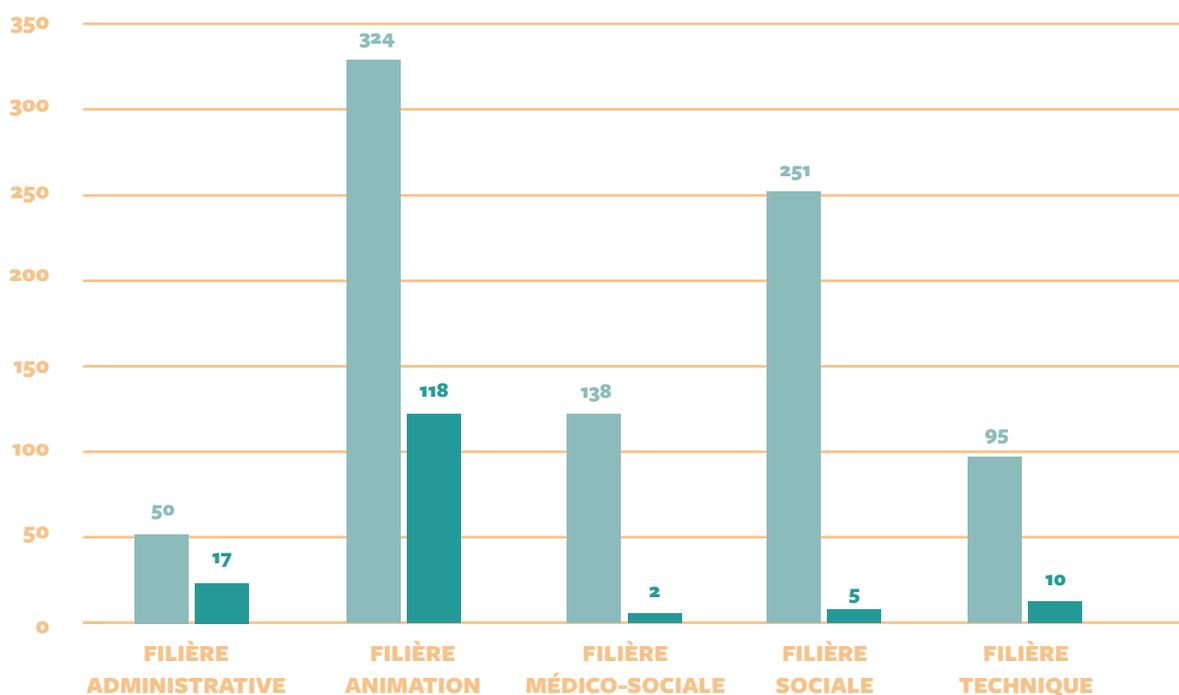


Répartition coût salarial par genre et catégorie



Mixité dans les filières

	FEMME	HOMME	TOTAL	PART DE FEMMES
FILIERE ADMINISTRATIVE	50	17	67	74,63%
FILIERE ANIMATION	324	118	442	73,30%
FILIERE MÉDICO-SOCIALE	138	2	140	98,57%
FILIERE SOCIALE	251	5	256	98,05%
FILIERE TECHNIQUE	95	10	105	90,48%
TOTAL	858	152	1010	



Sur les 5 filières existantes au CIAS, les femmes occupent entre 73 et 98% des postes.

Les filières sociale et médico-sociale sont les plus représentées en dépassant pour chacune les 98%.



Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité

De la politique des ressources humaines aux politiques publiques

Les politiques publiques en matière d'égalité femmes/hommes sont essentielles pour promouvoir l'égalité des genres et lutter contre les discriminations. Voici dans cette partie les exemples d'actions menées par Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS au quotidien.

Culture

En s'appuyant sur des manifestations internationales, telle que la journée Internationale de la femme, la direction de la lecture publique a utilisé des moyens d'éducation et de sensibilisation pour ouvrir les débats et discuter des enjeux liés à l'égalité des sexes.

Carcassonne Agglo, favorise aussi la participation des femmes en soutenant les artistes et les créatrices. C'est le cas avec la saison culturelle de l'Envolée, dont la programmation est composée de 36% d'artistes/interprètes masculins et de 32% d'artistes/interprètes féminins et de 32% d'équipes artistiques mixtes.

Politique Jeunesse

Déploiement d'actions au sein des Accueils de Loisirs et Accueils de Loisirs Associés à l'École de sensibilisation et de lutte contre toutes les formes de harcèlement (actions menées dans le cadre de la Convention Territoriale Globale) :

- Participation des Accueils de Loisirs au concours national « Non au Harcèlement » de l'Éducation Nationale pour lequel les équipes d'animations ont été lauréats 4 années de suite
- Participation des ALAE à la journée de lutte contre le harcèlement
- Création d'un projet commun sur trois ALAE de Carcassonne (Quartier de Grazaillès : Écoles Gionot, Berthelot, Castors) : « Continuons à agir pour l'égalité filles/garçons en Accueils de Loisirs Associés à l'École » (projet financé par dans le cadre de l'appel à projet contrat de ville de Carcassonne Agglo). Plusieurs thématiques abordées et plusieurs partenaires associés « la discrimination et le harcèlement au travers de l'expression orale par les petits débrouillards », l'expression et la compréhension au travers de l'activité sportive (FAOL) ou artistiques (Hip Hop avec D.KLICK CREW). Un travail qui a donné lieu à une représentation au gymnase de Graillès à Carcassonne.

Dispositifs fléchés et cohésion sociale

Le cadre de vie, la cohésion sociale et le développement économique forment les trois piliers du **Contrat de ville** dont les actions, programmées sur 6 ans, doivent contribuer à lutter contre les discriminations, renforcer l'égalité femmes/hommes et mieux prendre en compte la jeunesse des quartiers « prioritaires ».

Parmi les priorités du Contrat de ville, telles qu'elles ont été précisées par les différentes circulaires, on y retrouve la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes.

Carcassonne Agglo injecte une enveloppe de 185 000 € pour accompagner 80 associations du territoire à mener leurs actions auprès des habitants.

Dans le cadre de la politique de la ville et du plan de lutte contre les discriminations, d'autres actions sont menées : actions de sensibilisation, de prévention et de formation auprès de 130 agents de la collectivité. Création de supports de communication en partenariat avec des artistes tels que Mero et Camille Casteigneau, rédaction d'une charte de lutte contre les discriminations, signée par Carcassonne Agglo et les signataires du contrat de ville.

En matière d'accès aux services et aux soins, Carcassonne Agglo a déployé un réseau de **France Services**. Bien que les FS ne sont pas spécifiquement déployées pour lutter contre l'inégalité femmes/hommes, elles jouent un rôle indirect dans la promotion de l'égalité en offrant des services et des informations accessibles à tous et non gérés. En 2023, 58% de femmes ont été accompagnées sur le territoire.

Dans le cadre de l'**accès aux soins**, la politique santé menée aujourd'hui par Carcassonne Agglo, contribue à réduire les inégalités sur le territoire (accès équitable aux soins de santé, action de prévention et de sensibilisation...).

En tant que lieux de proximité et de rencontres pour les habitants d'un quartier ou d'une communauté, les **centres sociaux** ont aussi un rôle clé dans la lutte pour l'égalité femmes/hommes.

Voici quelques exemples d'actions menées par les centres sociaux :

Sensibilisation et éducation :

L'action « 1 fille = 1 garçon » menée par le centre social Max-Savy a permis de transmettre une culture de l'égalité des sexes à travers des outils co-construits avec les adolescents.

Le centre social de Trèbes « les Capucins » a lancé en 2023 un projet de sensibilisation autour de la place de la femme dans notre société. Un projet accompagné par la préfecture de l'Aude qui sera finalisé en 2024.

Culture et épanouissement :

Le centre social Jean-Montsarrat dans le cadre de la Micro Folie, a déployé une action ciblée pour les femmes du quartier en proposant une programmation de sorties culturelles (visites d'expositions, de patrimoine, spectacles...) pour favoriser l'émancipation, développer la curiosité et l'ouverture de nouvelles connaissances.

Une attention particulière a été portée à la femme lors de la journée internationale des droits des femmes par le centre social Michel-Escande qui a organisé une journée atelier bien-être et des expositions. En parallèle, des « sorties famille » ont été organisées pour développer l'égalité père/mère.

Accompagnement et soutien :

Les centres sociaux proposent un accompagnement individuel aux femmes et aux hommes rencontrant des freins pour accéder à un emploi. C'est le cas, pour le centre social Michel-Escande qui propose régulièrement des rencontres pour présenter les dispositifs existants en matière de garde des enfants pour les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle.

Le centre social de la Roseraie accompagne les habitants et habitantes dans la réalisation de projets personnels et professionnels dans le but d'acquiescer à terme de l'autonomie dans les démarches professionnelles.

L'Espace de Vie Sociale Baptiste-Pont Vieux souhaite intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes tant dans la programmation des projets que dans leurs réalisations. Nous tenons à donner la même importance à la parole de la femme qu'à celle de l'homme dans chaque prise de décision afin de permettre une égalité.

Emploi, formation et insertion

Pour soutenir et promouvoir l'entrepreneuriat féminin et ainsi réduire les inégalités, **R'MINE** accueille les réunions de l'association « Bouge ta boîte ». Un réseau d'affaires **100 % féminin** pensé par et pour les cheffes d'entreprises pour s'entourer, développer son chiffre d'affaires et étoffer sa stratégie en s'appuyant sur la puissance du collectif.

À l'occasion de la journée des droits des femmes le 8 mars 2023, une exposition de femmes entrepreneuses du territoire a permis également de valoriser la réussite féminine et faire découvrir au territoire des cheffes d'entreprises aux talents multiples, dans de nombreux domaines (conseil, agriculture, btp, alimentaire bio, etc.)

En matière d'**insertion**, les actions menées au sein du Kappa'R contribuent aussi à promouvoir l'égalité des sexes. En 2023, les actions réalisées avec l'ensemble des partenaires ont largement pris en considération cette thématique. Les structures chargées de l'accompagnement des femmes dans leurs parcours d'insertion professionnelle sont régulièrement impliquées dans la programmation et les animations. Quelques exemples d'actions menées :

- 4 journées K par Cas (montée en compétences numériques)
- 4 journées la beauté du geste (travail sur la confiance en soi à travers l'image et la photographie)
- Accompagnement méthodologique et soutien au développement (dispositif régional Innov Emploi Expérimentation)
- Découverte des métiers du numérique (action réalisée en partenariat avec pôle emploi)

Consolidation d'une acculturation partagée au sein des services de Carcassonne Agglo

La direction des **Affaires juridiques** et de la commande publique veille à l'application des dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette loi a pour objet d'inciter les opérateurs économiques au respect des dispositions relatives à l'égalité entre les sexes, pour assurer leur effectivité.

Dans le cadre de l'accompagnement à la création de **tiers lieux** sur le territoire, un travail sur les animations et la gouvernance est mené avec l'ensemble des porteurs de projets. Des programmes d'actions et des partenariats se dessinent afin de proposer des événements en lien avec les discriminations, l'égalité des sexes...

En matière de management et de **ressources humaines**, la promotion d'une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle permet de garantir une égalité des chances pour les hommes et les femmes. Les politiques telles que les congés parentaux, horaires de travail flexibles aident à créer un environnement de travail favorable à la fois pour les hommes et les femmes. Par ailleurs Carcassonne Agglo met en place des mesures visant à éliminer les discriminations à l'embauche, à encourager la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, ainsi qu'à soutenir l'accès à la formation et à l'éducation professionnelle pour tous.

Quelques chiffres en 2023

Carcassonne Agglo • Ressources Humaines et management

410
candidatures
reçues pour
les pourvoir

46
candidats
retenus
21 hommes
25 femmes

31
apprentis
accueillis
en 2023

Carcassonne
Agglo

10
8 hommes
2 femmes
Carcassonne
Agglo
Solidarité

21
3 hommes
18 femmes

303
candidatures
spontanées
reçues

Carcassonne
Agglo

165
73 hommes
92 femmes
Carcassonne
Agglo
Solidarité

138
18 hommes
120 femmes

179
stages réalisés
Carcassonne
Agglo

53
13 hommes
40 femmes
Carcassonne
Agglo Solidarité

126
14 hommes
112 femmes

320
demandes
de stages

Carcassonne
Agglo
70
21 hommes
49 femmes

Carcassonne
Agglo
Solidarité
250
20 hommes
230 femmes

Quelques perspectives

Politique de la ville

Une mallette pédagogique « recruter sans discriminer » sera prochainement diffusée aux signataires du contrat de ville. Cet outil fournira des outils d'aide au recrutement (diagnostic territorial, grilles d'entretien, méthodes alternatives de recrutement, exemples de contenus d'annonce d'emploi ...)

En matière de politiques ressources humaines

- Poursuivre la politique de recrutement et de formation sans discrimination
- Créer des outils de sensibilisation diffusés aux agents
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

En matière de politique petite enfance et jeunesse

- Valoriser les actions égalité filles/garçons réalisées dans les structures de la petite enfance, enfance jeunesse et les centres sociaux,
- Mettre à disposition des jouets asexués,
- Maintenir les actions en lien avec la parentalité en renforçant les actions et les rencontres avec le public.

En matière de communication Interne

- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes : livret d'accueil, calendrier, brèves...
- Renforcer la communication interne valorisant la parité et lutter contre les stéréotypes

ÉGALITÉ
FEMMES /
HOMMES
RAPPORT

20
23

• 23 •

Pour aller plus loin, quelques documents de références :

- **Rapport 2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-2022-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>

- **Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes / Rapport n°2023-02-23-PRO-56, publié le 23 février 2023**

<https://www.vie-publique.fr/rapport/288375-mise-en-oeuvre-du-teletravail-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>

- **Femmes et hommes, l'égalité en question**

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047773?sommaire=6047805>

- **Des chiffres clés pour mieux comprendre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde**

<https://www.oxfamfrance.org/inegalites-femmes-hommes/chiffres-cles-pour-mieux-comprendre-les-inegalites-entre-les-hommes-et-les-femmes-dans-le-monde>