

# RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2023



# Éditos

« Notre engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit, chaque année, par des actions concrètes, pilotées ou soutenues par l'Agglomération. Ce rapport nous donne l'occasion de mesurer les progrès accomplis, mais aussi d'identifier les domaines dans lesquels il nous faut encore progresser.

Les actions menées en direction des jeunes constituent l'une des clés pour que les femmes bénéficient des mêmes opportunités que celles offertes aux hommes. Saluons en ce sens le nouveau partenariat avec l'association « Elles Bougent » pour promouvoir les filières scientifiques et techniques auprès des jeunes filles et l'élaboration du guide de bonnes pratiques pour la rénovation inclusive des cours d'école. Plus largement, les questions de genre et d'inclusivité sont désormais intégrées dans le Plan Local d'Urbanisme intercommunal (PLUi) pour favoriser le bien-être de toutes et tous dans la ville.

Bien d'autres actions ont contribué en 2023 à faire progresser la place des femmes sur notre territoire, comme en témoigne ce rapport.

Il nous faut toutefois reconnaître les difficultés à faire évoluer rapidement les mentalités et les pratiques, en particulier en matière d'égalité professionnelle. Au sein de nos deux collectivités, si les postes de direction générale sont aujourd'hui majoritairement féminins, une majorité de postes à temps partiel continue à être occupée par des femmes. La mixité des métiers et des filières est aussi un point important sur lequel nous devons travailler. Cela doit nous conduire à redoubler de vigilance et d'efforts, dans un esprit de responsabilité et d'exemplarité. »

**Jean-François FOUNTAINE**

Président de la Communauté d'Agglomération  
Maire de La Rochelle

« Sur 180.000 habitants en 2023 nous sommes environ 95.000 femmes : 53% de la population de l'agglomération rochelaise, de tous les âges, qui pratiquons ce territoire. Pour nous, pour elles, atteindre l'objectif d'Égalité n'est pas un vain mot. C'est avec la Liberté et la Fraternité notre devise nationale et un objectif essentiel au bien-vivre ensemble.

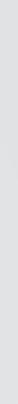
Les projets que j'ai l'honneur et le bonheur de porter pour l'Agglomération sont nombreux autour de la lutte contre les stéréotypes dans les milieux professionnels, culturels, sportifs... De nouvelles données sont analysées en matière d'accompagnement des entreprises, d'inclusion numérique ou encore d'accès aux piscines communautaires. Saluons aussi le travail vers les jeunes : lycéens et collégiens avec Festiprev, mais aussi la mise en place d'expositions dans les collèges et d'ateliers d'autodéfense.

Pourtant les chiffres des violences intrafamiliales restent une très forte préoccupation et font état d'une forte hausse sur le territoire de la CDA. Ce sera notre gros chantier 2024 : lutter ensemble contre les violences. Une étude des besoins est lancée en communes périphériques (en complément du travail porté par la ville de La Rochelle). À l'issue de ce travail nous travaillerons à renforcer l'accueil et l'accompagnement des victimes.

Enfin, un petit jeu pour décoder les stéréotypes inconscients dans la rubrique « lunettes du genre » et faire des économies : au rayon produits beauté-santé (rasoirs, déodorants ou shampoings...), vous remarquerez que certains « packaging roses » sont plus chers que leurs exacts équivalents pour hommes. En gros, le rose est plus cher que le bleu ou le noir ! »

**Sylvie GUERRY-GAZEAU**

Vice-Présidente en charge de l'égalité femmes-hommes  
Maire de Clavette



# Sommaire

Préambule	5
<b>L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération</b>	6
• « Baromètre de l'égalité » : un tableau de bord des données genrées du territoire	6
• Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	12
• L'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville de l'Agglomération	17
• Réduire les inégalités femmes-hommes dans les usages numériques	19
• Promouvoir l'orientation des filles vers les filières scientifiques et techniques	21
• Faciliter l'accès des femmes à l'emploi	20
• Soutenir l'entrepreneuriat féminin	24
• Faciliter la mobilité des femmes	26
• Garantir aux femmes l'appropriation de l'espace public	27
• L'égalité femmes-hommes dans les projets européens	30
• L'égalité femmes-hommes à travers les coopérations internationales	32
• Les équipements culturels communautaires, lieux de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des genres	33
• Des équipements sportifs communautaires qui encouragent la pratique sportive féminine	37
• Promouvoir la santé des femmes	37
• Un travail en réseau avec les acteurs locaux et institutionnels	38
• Une formation des élu.es à l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales	38
• Perspectives 2024	39
<b>L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité</b>	40
• Diagnostic (données 2022)	40
• Mise en oeuvre du premier plan d'action pluriannuel pour favoriser l'égalité professionnelle (2021-2023)	49
<b>Feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</b>	52

# Préambule

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

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

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

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

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

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2023. Il fait état des dernières données disponibles du territoire.

Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle en la matière, **signataire depuis 2009 de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**.

Ce rapport est l'occasion de valoriser et de **mettre en lumière les actions existantes pilotées ou soutenues par les services de l'Agglomération** en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Il constitue également un **document d'orientation**, l'Agglomération ayant en 2021 adopté son **premier plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle**, et élaboré une nouvelle **feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**.

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



# L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération

## « Baromètre de l'égalité » : un tableau de bord des données genrées du territoire

*Service pilote : Observatoire du territoire - Direction Stratégie et Coopérations territoriales*

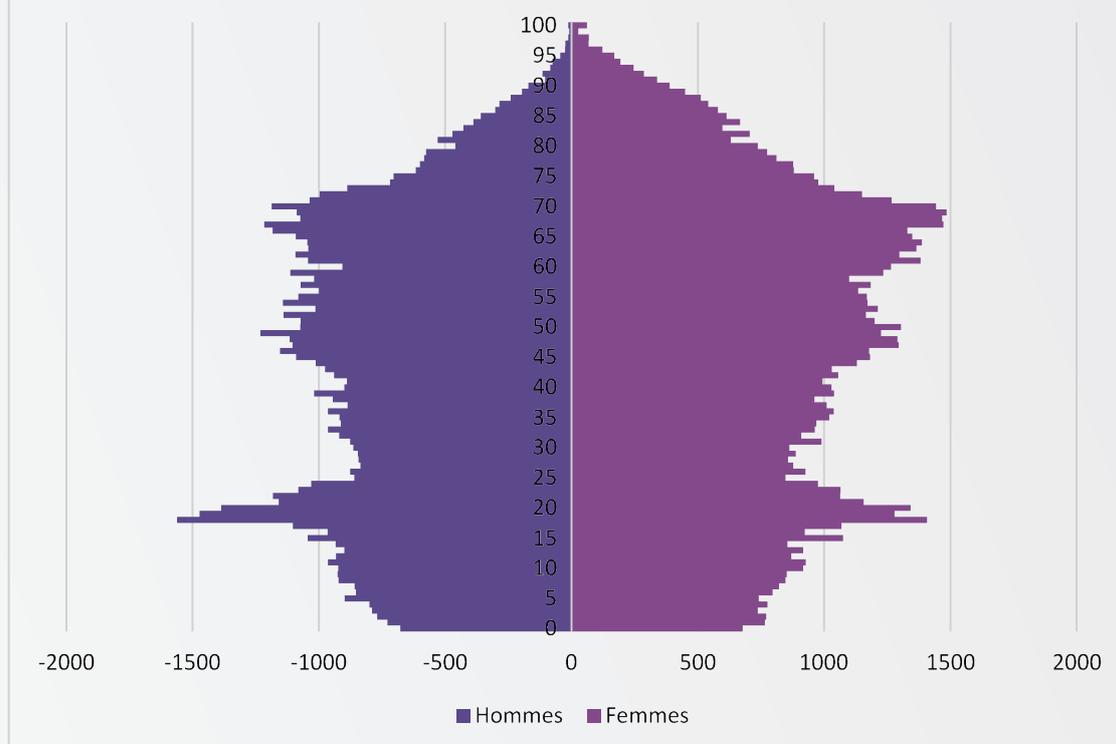
### Population et ménages

- Nombre de femmes dans la population de la CdA de La Rochelle en 2020 **93 051**
- Proportion des femmes dans l'ensemble de la population **53%**
- Part des femmes dans la population des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Source: INSEE, estimations démographiques 2019, RP 2019

**Mireuil > 55,9% | Villeneuve-Les-Salines > 50,9% | Port-Neuf > 53,8%**

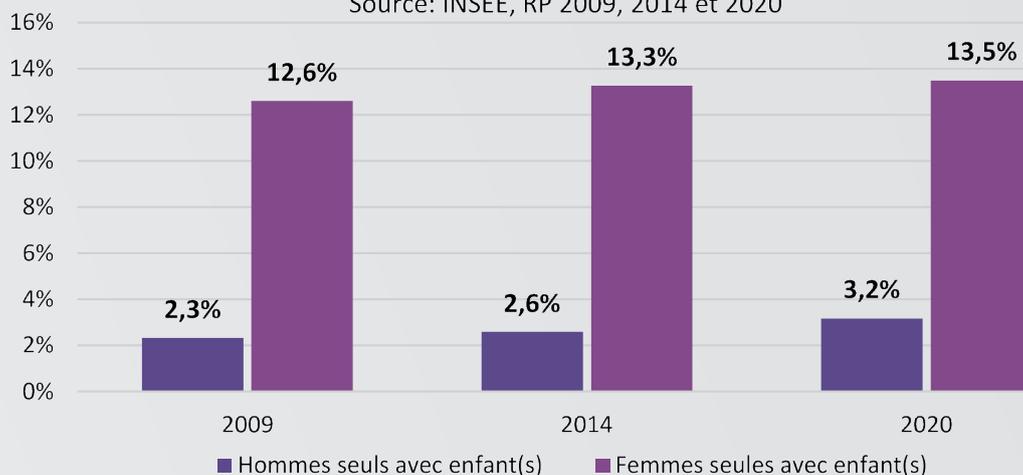
Pyramide des âges en volume - CdA de La Rochelle en 2020

Source: INSEE, RP 2020



### Évolution de la part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles - CdA de La Rochelle

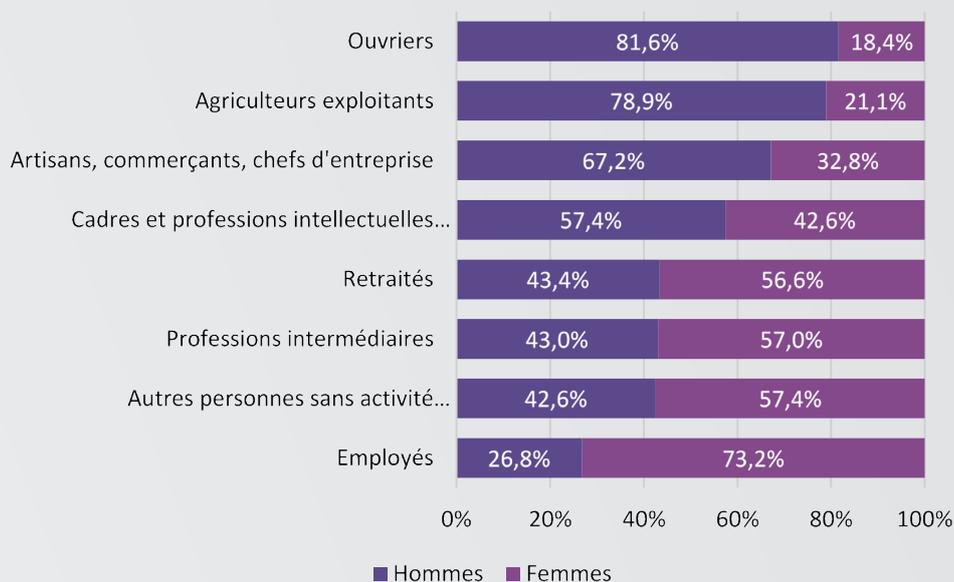
Source: INSEE, RP 2009, 2014 et 2020



Les mêmes tendances sont observées en Nouvelle-Aquitaine, toutefois, la part des femmes seules avec enfant(s) parmi l'ensemble des familles est nettement supérieure dans l'Agglomération qu'en Nouvelle-Aquitaine (de 1,7% à 2,2% de pts de % en plus).

### Répartition de la population de 15 ans et plus par sexe selon la CSP - CdA de La Rochelle en 2020

Source: INSEE, RP 2020



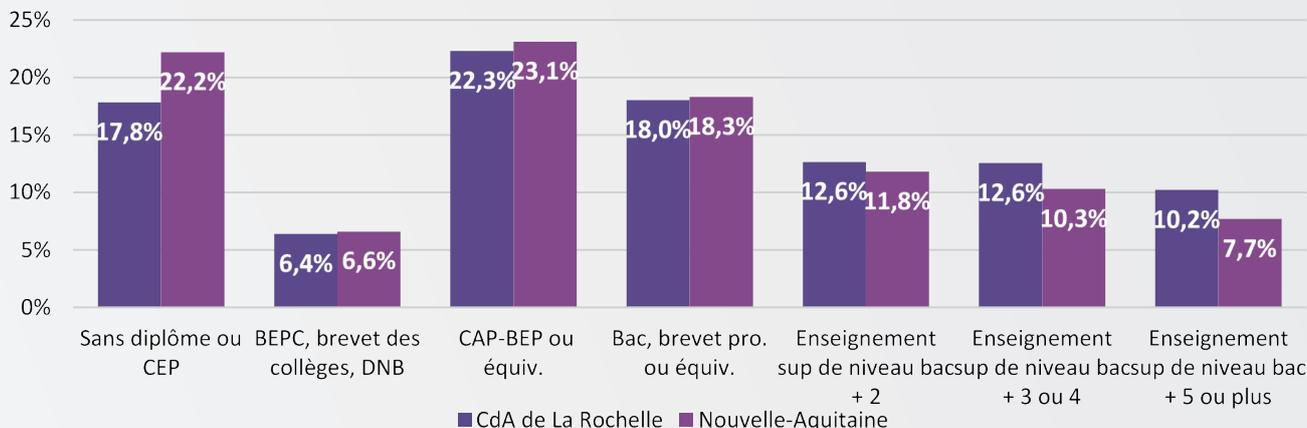
Davantage de femmes représentées chez les professions intermédiaires comparativement à la moyenne régionale.

A l'inverse, moins de femmes représentées dans les catégories d'employés et d'ouvriers dans l'Agglomération par rapport à la Nouvelle-Aquitaine.

## Diplômes et orientation scolaire

### Diplôme le plus élevé chez les femmes non scolarisées de 15 ans ou plus en 2020

Source: INSEE, RP 2020



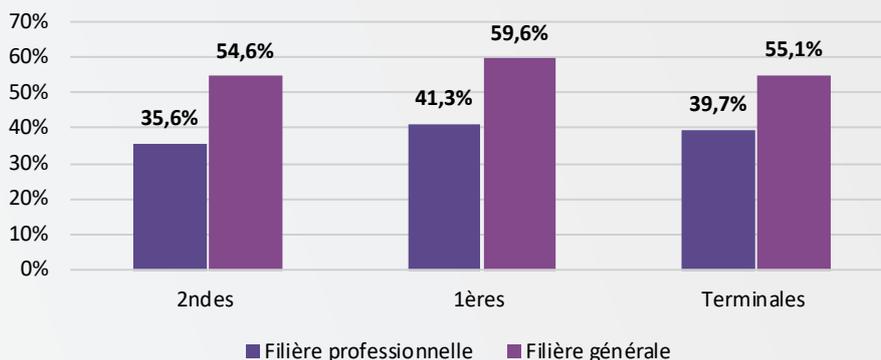
Le niveau de diplôme des femmes de 15 ans ou plus sorties du système scolaire est plus élevé dans la CdA de La Rochelle qu'en Nouvelle-Aquitaine. 35,4% des femmes de plus de 15 ans et non scolarisées de l'Agglomération ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à un Bac+2 contre 29,8% en Nouvelle-Aquitaine.

- Part de femmes sans diplôme (QPV). Source: INSEE, estimations démographiques 2019

**Mireuil > 36,2% | Villeneuve-Les-Salines > 43,% | Port-Neuf > 37%**

### Part des femmes dans les effectifs d'élèves de l'ensemble des lycées de la CdA de La Rochelle - Année 2021

Source: DEPP, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports



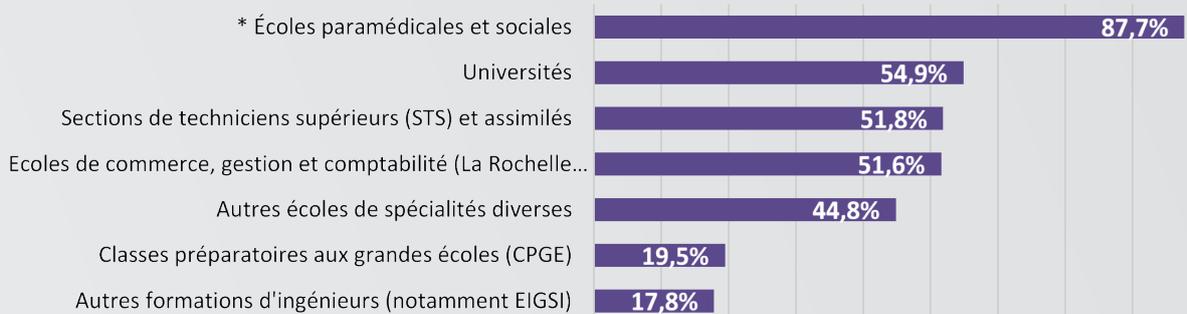
Des disparités fortes entre les différents cursus de la **filière technologique**:

- une sous-représentation des femmes en sciences et technologie de l'industrie et du développement durable (STI2D) dont la part s'élève à **5,6%** en Première et **10,2%** en Terminale
- une sur-représentation des femmes en sciences et technologies de la santé et du social (ST2S) dont la part s'élève à **84,6%** en Première et **81,1%** en Terminale

Champ: ensemble des lycées de la CdA de La Rochelle - année 2021

Part des femmes inscrites dans les établissements de l'enseignement supérieur de la CA de La Rochelle (hors doubles inscriptions université/CPGE) - année scolaire 2021-2022

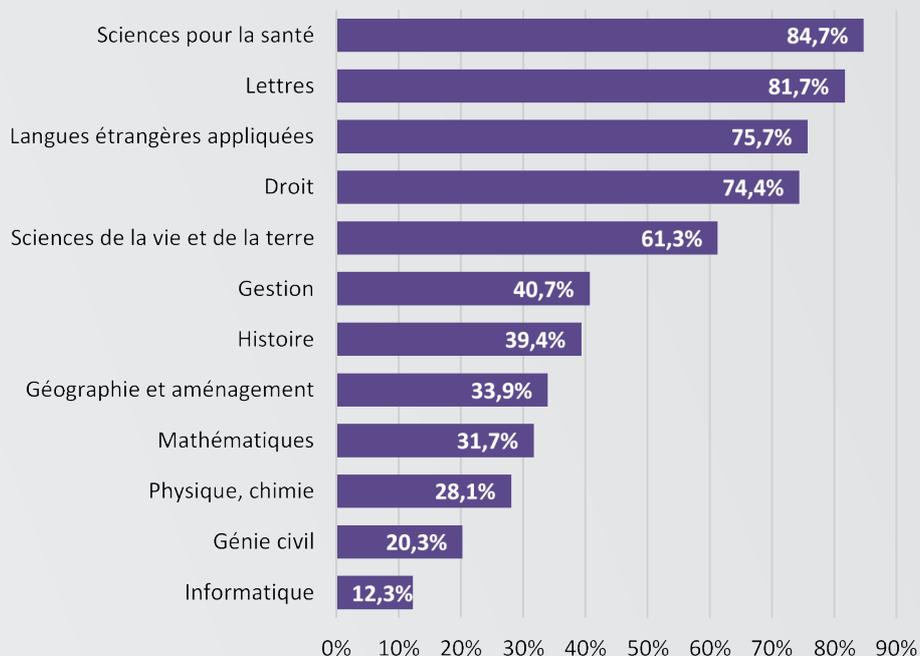
Source: MESRI



\* Écoles paramédicales et sociales : données provisoires pour 2021-22, données de 2020-2021 reconduites

Part des femmes admises en 2022 dans les principales filières de formation proposées par l'Université de La Rochelle

Source: Parcoursup 2022, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, SIES



## Emploi et conditions travail

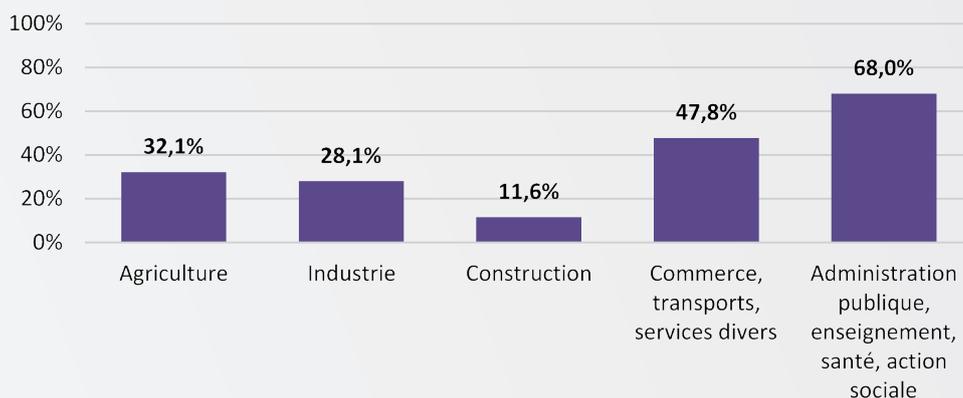
Un taux d'emploi des femmes inférieur à celui des hommes (**61,3%** contre **64,1%** en 2020) mais qui augmente plus vite que celui des hommes depuis 2013.

Source: INSEE, estimations démographiques 2019

QPV	Taux d'emploi des femmes	Taux d'emploi des hommes
Mireuil	39,7%	43,7%
Villeneuve-Les-Salines	37,5%	52,5%
Port-Neuf	48%	48,9%

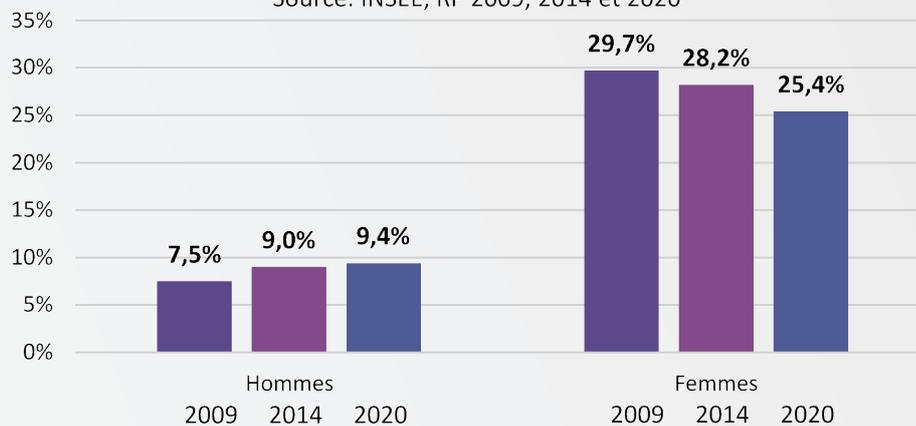
### Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité en 2020 - CdA de La Rochelle

Source: INSEE, RP 2020, exploitation complémentaire

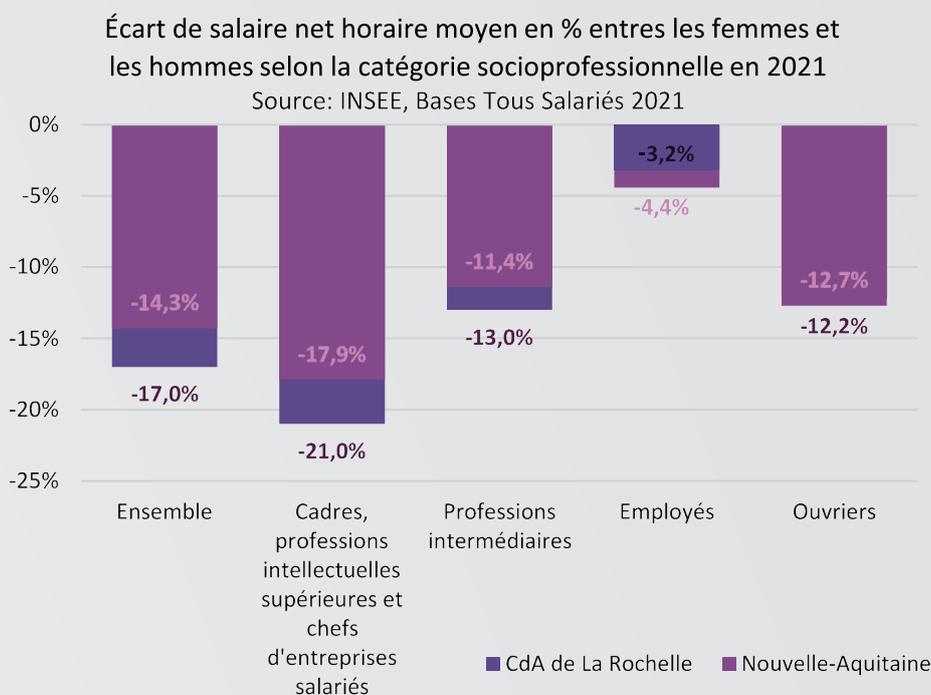


### Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel - CdA de La Rochelle

Source: INSEE, RP 2009, 2014 et 2020



Une part beaucoup plus importante de femmes salariées de 15 ans ou plus à **temps partiel** que d'hommes (**25,4%** contre **9,4%** en 2020) mais une diminution de cette part chez les femmes depuis 2009 contrairement à une hausse chez les hommes. Davantage d'hommes à temps partiel dans l'agglomération de La Rochelle qu'en Nouvelle-Aquitaine.



Des écarts de salaire entre femmes et hommes nettement plus importants dans la CdA de La Rochelle qu'en Nouvelle-Aquitaine, notamment chez les cadres. Toutefois, des niveaux de salaire horaire net moyen légèrement plus élevés pour les femmes de l'agglomération que de Nouvelle-Aquitaine.

### **Demandeurs d'emploi au 31 décembre 2021 (données annuelles)**

Nouvelle-Aquitaine > **51,4%** de femmes parmi le total des DEFM de catégories ABC

**55,6%** de femmes parmi les DEFM de 50 ans et plus

**60,1%** de femmes parmi les DEFM ayant un niveau de diplôme supérieur au BAC

**54,6%** de femmes parmi les DEFM en situation de chômage depuis au moins 2 ans

## Lutte contre les violences faites aux femmes

**Service pilote** : Mission Prévention de la délinquance - Direction mutualisée  
Tranquillité publique

### Stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance

L'Agglomération travaille depuis 2003 dans le cadre d'un **Conseil d'Agglomération de Sécurité et de Prévention de la Délinquance**, qui agit pour la prévention de la délinquance dans les communes en partenariat avec de très nombreux acteurs : associations, médiateurs, Education Nationale, service du logement, gendarmeries, police, justice...

Au sein de ce Conseil, l'Agglomération met en place diverses **actions de sensibilisation à l'éducation et la citoyenneté** auprès des jeunes, dont quelques actions de sensibilisation à **l'égalité femmes-hommes**.

- « **9-13 Moi, jeune citoyen** » et « **13-18 Questions de justice** »

Animations de prévention basées sur deux expositions interactives prêtées par le Ministère de la Justice.



©Ministère de la Justice/Productions de l'Ordinaire

### Objectif :

lutter contre les conduites répréhensibles, comprendre le fonctionnement de l'institution judiciaire, **prendre conscience de ses droits, de ses devoirs et des conséquences de ses actes**, connaître les lieux d'information et d'écoute existants.

Toutes les classes de 4<sup>ème</sup> de l'ensemble des collèges de la CdA bénéficient d'une **intervention de**

**2h** durant le temps scolaire, animée par des animateurs des centres sociaux, des éducateurs spécialisés et des médiateurs. Parmi les **sujets d'échanges** avec les jeunes et les enfants : toutes les formes de violences dont les **violences intrafamiliales** et les **violences sexuelles** ; les **relations filles-garçons** ; les **relations sexuelles** ; l'usage des **réseaux sociaux**...

- **Festi'PREV (festival international du film de prévention citoyenneté et jeunesse)**

Initiative inédite en France, Festi'PREV est un festival de courts-métrages scénarisés et réalisés par des collégiens exprimant avec leurs propres images des messages de prévention et de citoyenneté. Initié par l'Agglomération et l'association Angoul'loisirs, ce projet réunit depuis 2016 des enseignants, collégiens, réalisateurs et structures socio-culturelles.

La **8<sup>ème</sup> édition du festival** s'est déroulée les 11,12 et 13 mai 2023 à l'Espace Encan. L'ensemble des 11 collèges de la CdA prennent part à ce projet depuis sa création.

> 2 576 jeunes au total ont participé à la réalisation de 190 courts-métrages.

> Cette édition a réuni 5274 spectateurs-rices en présentiel et environ 20 000 internautes.

Il est possible de retrouver sur le site **festiprev.com** tous les films FestiPREV réalisés depuis 2016, classés par thématiques, dont celle de l'égalité femmes-hommes.

- **Actions d'aide aux victimes et à l'accès au droit**

Au sein du Conseil d'agglomération de sécurité et de prévention de la délinquance, l'Agglomération participe également aux actions d'aide aux victimes et à l'accès au droit à travers le co-financement de deux postes d'intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie.

Une **subvention annuelle de 9000 euros** est allouée par l'Agglomération au **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et Familles (CIDFF17)** pour contribuer à la mise en place de **groupes de paroles pour les femmes victimes de violences**.



©Festi'PREV

## Contrat local contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales de l'Agglomération de La Rochelle

L'Agglomération de La Rochelle est signataire depuis le 5 mars 2021 d'un **contrat local contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales**.

L'ensemble des partenaires signataires - la Préfecture de Charente-Maritime, le Parquet près le tribunal judiciaire de La Rochelle, le Rectorat de l'académie de Poitiers, l'ARS Nouvelle-Aquitaine, les services de l'Etat, le Département de Charente-Maritime, la Ville de La Rochelle, le groupe hospitalier de La Rochelle-Ré-Aunis - s'engagent collectivement à **rechercher une plus grande efficacité dans les réponses apportées afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles**, dont celles commises au sein du couple, dans les domaines de la **prévention**, de la **prise en charge**, de la **répression** et de la **réparation**.

Le **Conseil d'agglomération de sécurité et de prévention de la délinquance** est signataire et acteur de ce contrat :

- ▶ Participation une fois par trimestre au **Réseau de lutte contre les violences intrafamiliales de La Rochelle-Ile de Ré (REVIF)** ;
- ▶ Actions de prévention dans les établissements scolaires ;
- ▶ Nouvelles mesures judiciaires : téléphone grave danger, bracelet électronique d'éloignement, éviction du domicile... ;
- ▶ Procédures et circuits entre les acteurs des champs sanitaire, judiciaire et social pour améliorer l'accueil et le parcours des victimes ;

## Un projet expérimental contre les violences intrafamiliales dans les communes périurbaines

Un rapport d'enquête publié en 2022 par l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine a mis en exergue que **les habitantes en milieu rural cumulent les facteurs de risques de violences**. L'isolement (géographique mais aussi moral), l'ancrage des stéréotypes de sexe ou encore le contrôle social sont des facteurs aggravants pour les femmes victimes de violences en milieu rural.

Un diagnostic réalisé par la Ville de La Rochelle en 2022 sur les violences sexistes, sexuelles et conjugales a par ailleurs mis en évidence que si le tissu institutionnel et associatif est riche et actif dans la lutte contre ces violences, **les actions de lutte contre ces violences sont majoritairement centrées sur La Rochelle**.

A l'aune de ce constat, le Collectif Actions Solidaires (CAS 17) porte en 2023 **un projet expérimental visant à appréhender les violences subies par les femmes et les enfants dans les communes périurbaines** de l'Agglomération de La Rochelle (2e et 3e couronnes).

**Quatre communes** de l'Agglomération sont concernées par cette expérimentation : Dompierre-sur-Mer, Thairé, Clavette et Vérines.

Le projet prévoit plusieurs phases :

- **l'élaboration d'un questionnaire** à destination d'un large panel d'acteurs et actrices ayant des contacts fréquents avec les familles (potentiels témoins) ;
- la **réalisation d'entretiens** sur les communes de l'Agglomération ciblées ;
- l'organisation de **temps de formation à destination des professionnel·les** afin de leur apporter des connaissances supplémentaires et les outiller face à des situations de violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales ;
- une **campagne de sensibilisation** autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2023.

**L'Agglomération soutient financièrement le CAS 17 dans ce projet à hauteur de 4 000 €** et l'accompagne tout au long de sa mise en œuvre (appui des missions égalité femmes-hommes et prévention de la délinquance).

En fonction du bilan de cette expérimentation, des actions pourraient être pérennisées dans les communes périurbaines de l'Agglomération.

### Un cycle d'ateliers d'autodéfense

Le CAS 17 propose au 2<sup>ème</sup> semestre 2023 un cycle d'ateliers d'autodéfense, notamment dans les **quartiers prioritaires de la Ville**, en partenariat avec les structures suivantes :

- Le Centre social Le Pertuis à Mireuil
- Le Centre social Vents des Iles à Laleu – La Pallice
- Le Centre social de Port-Neuf
- Le Centre social de Villeneuve-les-Salines

En réponse à une forte demande des étudiantes, **l'Université** prend également part à ce projet.

Ces ateliers sont animés par l'équipe du Planning Familial 17. Ils sont abordés sous forme d'**initiation aux réflexes de protection** et s'adressent aux femmes sans distinction d'âge ou de condition physique. Chaque groupe peut accueillir entre 12 et 14 participantes. **Deux ateliers de 3h** sont organisés **dans chaque site**.

Ce projet est **soutenu financièrement par l'Agglomération à hauteur de 1 500 €** ainsi que par la Fondation Fiers de nos quartiers.

## L'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville de l'Agglomération

**Service pilote** : Mission Politique de la Ville – Direction Habitat et Politique de la Ville

Principal cadre contractuel d'intervention en faveur des quartiers défavorisés, le contrat de ville permet d'assurer une cohérence globale des actions menées sur le territoire.

**L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires** à prendre en compte dans les contrats de villes. Cet axe doit être intégré dans les trois piliers :

**La cohésion sociale**  
(réussite éducative, citoyenneté, prévention de la délinquance, santé...)

**Le cadre de vie et le renouvellement urbain**

**L'emploi et le développement économique**

Les deux autres priorités transversales sont **la jeunesse** et **la lutte contre les discriminations**.

► Le **contrat de ville pour les quartiers prioritaires de l'Agglomération de La Rochelle 2015-2023** subventionne des actions et projets portés par des structures locales.

En 2023, l'Agglomération et l'Etat ont consacré respectivement 797 400€ et 554 400€ au soutien des actions retenues dans le cadre de l'appel à projets.

Toujours en 2023, l'Agglomération et l'Etat ont consacré respectivement 68 590€ et 75 697€ au soutien des actions retenues dans la programmation « quartiers d'été ».

L'égalité femmes-hommes en tant qu'**axe de travail transversal** est incluse chaque année dans cet appel à projet. Une attention particulière est également portée aux actions ciblant plus particulièrement des **publics féminins**.

**Quartiers prioritaires** de la CdA :

Mireuil | Villeneuve-les-Salines | Port-Neuf ► **La Rochelle**

**Quartiers de veille** de la CdA :

Laleu, La Pallice ► **La Rochelle** | Pierre Loti ► Aytré

► L'enjeu de l'égalité femmes-hommes est traité à travers tous les registres produisant de l'inégalité :

- Chez **les jeunes femmes**, à travers des actions entrant dans le domaine de la **Prévention**
- Dans **l'accès à l'emploi des femmes**
- Dans **la montée en compétences des femmes**
- Dans **l'accompagnement à la parentalité**

> Parmi les actions retenues dans le contrat de ville 2023, plusieurs traitent spécifiquement de l'égalité femmes-hommes ou sont centrées sur des publics féminins :

### Actions soutenues dans le cadre de l'appel à projets

Porteur du projet	Intitulé de l'action	Descriptif du projet
ADIE	Favoriser la création d'entreprises et l'entrepreneuriat des publics les plus éloignés de l'emploi dans les quartiers prioritaires de La Rochelle	Des créatrices ont pu se faire accompagner et obtenir un micro-crédit pour leur projet d'entreprise.
CENTRE SOCIAL DE VILLENEUVE LES SALINES	Mobilisation sur projet et lutte contre le désœuvrement : action en direction des jeunes filles	Proposer aux jeunes (10-25 ans), notamment ceux repérés en errance sur le quartier, des projets attirants (actions en direction des filles, séjours jeunes, local jeunes zig-zag...).
ETOILE MARITIME FOOTBALL CLUB	Section féminine	Développement de la section féminine au sein du quartier de Villeneuve-les-Salines. Favoriser l'accès du foot pour les jeunes joueuses de 6 à 17 ans par la gratuité de la licence et la mise à disposition de moyens de locomotion sur les sites d'entraînement et matchs.
IRFREP	Accompagnement renforcé des participants au PLIE en majorité des femmes	Apporter un accompagnement renforcé à l'insertion socioprofessionnelle des publics relevant du PLIE en QPV permettant ainsi de lever les freins à l'emploi.

## Actions soutenues dans le cadre de quartiers d'été

Porteur du projet	Intitulé de l'action	Descriptif du projet
CCAS LA ROCHELLE	Mireuil et Villeneuve : Nos quartiers d'été	Créer du lien avec les jeunes et faciliter leur inclusion sociale, co-construire des activités avec les jeunes et recueillir leur parole, proposer des temps conviviaux, offrir un espace aménagé pour permettre aux jeunes de se réunir, avec une attention particulière pour les filles des quartiers.
CENTRE SOCIO-CULTUREL LE PERTUIS	Les veillées de l'Égalité Fille-Garçon	Informier et sensibiliser des jeunes à l'égalité fille-garçon au travers de veillées, d'interventions pédagogiques et d'un tournage de vidéos.
VILLE DE LA ROCHELLE	Après-midi Feel Good entre filles	Proposer des temps de détente à une quarantaine de jeunes filles de 12 à 17 ans en situation de fragilité psychologique. Réduire l'isolement de ces jeunes filles en période des vacances scolaires et renforcer l'autonomie des jeunes pour prendre soin de leur santé mentale au quotidien. Création de 4 groupes, intervention de professionnels de l'adolescence.

## Réduire les inégalités femmes-hommes dans les usages numériques

**Service pilote** : Direction de la transformation numérique

L'inclusion numérique, tant en termes d'infrastructures que de compétences, vise à rendre le numérique accessible à chaque individu et à leur transmettre les compétences numériques qui leur permettront d'utiliser ces outils pour faciliter leur insertion sociale et économique. Le numérique, en partie ses usages, prennent une place prépondérante dans notre vie quotidienne. La réduction de la fracture numérique et l'accompagnement des usages digitaux sont une priorité pour la Communauté d'Agglomération.

### Les Pass numériques (chèques #APTIC)

Conçus sur le modèle des titres-restaurants, les Pass numériques #APTIC permettent de financer des services de médiation numérique (apprendre à se servir d'un ordinateur, à naviguer sur internet, à réaliser ses démarches en ligne...). Chaque habitant·e (de plus de 18 ans) des 28 communes de l'Agglomération peut bénéficier de ces Pass en les demandant à la Médiathèque Michel-Crépeau. Après une analyse des besoins ou difficultés rencontrées, les personnes se voient remettre un chéquier de 10 Pass numériques, d'une valeur unitaire de 10€, à utiliser auprès d'un médiateur numérique qualifié #APTIC du territoire.

> 535 chèquiers délivrés à des femmes, dont **408 délivrés à femmes** (septembre 2020 – octobre 2023)



## Les conseiller·es numériques

Dans le cadre du plan France Relance, l'Agglomération a recruté 2 conseiller·es numérique dans ses services. Leur rôle est de rendre les usager·es le plus autonome possible et de les accompagner dans l'utilisation du numérique pour réaliser leurs démarches et activités quotidiennes :

- Une conseillère numérique est basée à la **Médiathèque Michel-Crépeau** à La Rochelle.

> 392 rdv individuels dont **298 femmes (76%)** (septembre 2021 – mars 2023)

- Un deuxième conseiller numérique est affecté à la Direction de la Transformation Numérique et est **itinérant sur les 28 communes** de l'Agglomération.

> 137 rdv individuels dont **103 femmes (75%)** (septembre 2021 – mars 2023)

DEVEZ AUTONOME  
POUR VOS DEMARCHES  
SUR INTERNET ET  
MAÎTRISEZ VOS APPAREILS

**UNE  
CONSEILLÈRE  
NUMÉRIQUE**

POUR VOUS ACCOMPAGNER

GRATUIT POUR TOUS

PERMANENCE  
À LA MÉDIATHÈQUE MICHEL-CRÉPEAU

les lundis entre 16h et 18h  
les mardis et vendredis entre 15h et 18h  
les mercredis entre 10h et 12h et 17h et 18h  
les samedis entre 10h et 12h et 14h et 15h

FRANCE  
RELANCE

CONSEILLER  
NUMÉRIQUE  
France  
services

médiathèque  
MICHEL-CRÉPEAU

Communauté  
d'Agglomération de  
**La Rochelle**

Pour chacun de ces deux dispositifs, **le profil type de la personne bénéficiaire est une femme de plus de 60 ans**, habitant à La Rochelle, retraitée, célibataire / veuve / divorcée, sans entourage proche, avec un niveau de diplôme Bac ou inférieur.

## Promouvoir l'orientation des filles vers les filières scientifiques et techniques

*Service pilote : Service Enseignement Supérieur - Direction Emploi et Enseignement supérieur*

- **Salon « Passerelle » en partenariat avec l'association Elles Bougent**

Le Salon « Passerelle » est un salon de l'orientation post-baccalauréat de deux jours organisé chaque année au mois de janvier. Ses objectifs sont de permettre aux lycéen·nes d'approfondir leurs recherches sur les différents établissements, de découvrir des filières et des métiers, de discuter avec des conseillers d'orientation et des professionnels, d'obtenir des informations pratiques sur la vie étudiante et d'assister à des tables rondes.

Les 6 et 7 janvier 2023, la CdA a souhaité tirer profit de cet événement pour **promouvoir les filières scientifiques et techniques auprès des jeunes filles**. Un corner du stand de la CdA a été mis à disposition de l'**association « Elles bougent »** qui a animé des ateliers et une **table-ronde** sur la thématique de la **mixité dans les industries**. Des marraines de l'association occupant des métiers scientifiques, industriels et techniques ont partagé leurs témoignages sur leurs parcours, expériences professionnelles et métiers. Les temps d'échanges avec les participant·es ont permis d'aborder la mixité comme levier de performance pour les industries de demain.

Le salon a rassemblé 7 700 visiteurs en 2023.



- **Exposition itinérante**  
« **Les Sciences'Elles** »

L'exposition « Les Sciences'Elles » réalisée par le CNRS réunit des portraits, sous format BD, de femmes exerçant leur activité professionnelle dans l'univers de la recherche. D'horizons et de professions différentes, les femmes représentées témoignent de leurs parcours, de leurs rencontres, des opportunités ou choix qui les ont conduites vers la recherche scientifique.

Présentée en 2022 au grand public dans le cloître des Dames Blanches à La Rochelle, l'exposition désormais itinérante est mise à disposition des établissements scolaires volontaires des 28 communes. En 2023 l'exposition a été accueillie par les collèges Beauregard à La Rochelle et Marc Chagall à Dompierre-sur-Mer.



## Faciliter l'accès des femmes à l'emploi

### Plan Local d'Insertion par l'Emploi

**Service pilote** : Coordination PLIE - Direction Emploi et Enseignement supérieur

Le **Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)** est un dispositif territorial porté par l'Agglomération en partenariat avec l'Etat et le Département de la Charente-Maritime et soutenu par l'Union Européenne, destiné à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs de longue durée.

Son rôle est **d'accompagner les chercheurs d'emploi** dans leur parcours d'insertion professionnelle avec un soutien personnalisé et individualisé vers l'emploi durable, mais aussi **d'apporter un appui aux entreprises** sur le recrutement et le suivi de l'intégration des nouveaux salariés.

Engagés dans le dispositif de manière volontaire, les participants sont accompagnés et suivis jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail d'au minimum 6 mois ou d'une formation qualifiante. Ces deux options constituent des « **sorties positives** » du PLIE.

- ▶ 613 personnes ont été accompagnées en 2022, dont **344 femmes (56%)**. Les femmes en parcours PLIE ont augmenté depuis 2016 (+ 4 points).

- ▶ Sur 76 sorties positives validées en 2021, 50 ont été réalisées par des femmes, soit **66% des sorties positives** du dispositif PLIE.

A noter qu'en 2023 la Cité de l'emploi de Villeneuve-les-Salines a été intégrée dans le PLIE, au bénéfice notamment de femmes en situation de mères isolées.

## Les Assises de l'emploi

**Service pilote** : Service Emploi - Direction Emploi et Enseignement supérieur

Les « **Assises de l'emploi** » mobilisent les acteurs de l'économie, de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la formation au service de la définition d'un **projet local et global pour l'emploi**. Cette démarche initiée en septembre 2017 est portée par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle avec la Préfecture de la Charente-Maritime, la Région Nouvelle-Aquitaine, la Chambre de métiers et de l'artisanat 17, la Chambre de commerce et d'industrie de La Rochelle, Pôle Emploi, la Mission locale, ainsi que la plupart des acteurs de l'emploi et de la formation, des institutions aux partenaires sociaux.

Ces acteurs locaux se sont lancé le défi d'**imaginer de nouvelles solutions concrètes en matière d'emploi**, à savoir adapter les formations et les qualifications aux compétences recherchées par les employeurs, rendre plus attractifs certains métiers et certaines entreprises, faciliter le retour à l'emploi de ceux qui en sont le plus éloignés et simplifier le recrutement dans les très petites entreprises.

Parmi ces axes de travail, le **principe d'égalité femmes-hommes** est notamment intégré dans les actions relatives à **l'orientation** et à **la formation**, l'enjeu étant de **rompre avec certaines idées reçues et stéréotypes**.

**L'événement « Escales chez les pros »**, né en 2022 sous l'impulsion de l'Agglomération, permet aux professionnels, entreprises et acteurs de l'économie locale d'ouvrir leur portes et d'organiser des visites pour faire découvrir les métiers et savoir-faire locaux au grand public. C'est une occasion pour les entreprises de valoriser auprès des femmes les métiers à dominance masculine et favoriser la mixité professionnelle. L'édition 2023 pilotée par la Mission locale La Rochelle Ré Pays d'Aunis s'est tenue en octobre 2023. En 2022, 473 visiteur-ses étaient parti-es à la rencontre des 37 entreprises participantes.

**ESCALES CHEZ LES PROS!**  
4 jours de visites près de chez vous

10  
11  
12  
13 OCT 2023

OUVERT À TOUS

Embarquez sur [escaleschezlespros.fr](https://escaleschezlespros.fr)  
Pour plus d'informations : 06 84 54 40 56 / 06 58 36 13 42

## La communauté professionnelle Conjointes Booster

Créée en décembre 2022 sous l'impulsion de l'Agglomération et de Léa Nature, la communauté Conjointes Booster a pour ambition **d'épauler les conjoints de cadres nouvellement recrutés sur le territoire dans leur recherche d'emploi.**

La communauté réunit des conjoints de cadres recrutés depuis moins de 24 mois à La Rochelle et dans les communes de l'Agglo, des experts de l'emploi tels que l'APEC (partenaire principal du programme), ainsi que des chefs d'entreprise, des responsables RH...

L'objectif est de **favoriser le rapprochement des talents avec des entreprises qui recrutent** sur des postes variés, cadres et non cadres, tous secteurs confondus, grâce à des rencontres collectives et individuelles, des jobs dating, un accompagnement à la recherche d'emploi ou encore des partages d'expériences.

La communauté compte actuellement **40 conjoint-es dont 34 femmes (85%)**. Le changement de lieu de travail entraînant le suivi du ou de la partenaire reste davantage le fait des hommes. Les femmes conjointes au sein de la communauté sont en très grande majorité des cadres supérieures.

## Soutenir l'entrepreneuriat féminin

*Service pilote : Direction développement économique*

### Accompagnement de porteur-ses de projets ante-crédation

La **Fabricothèque**, anciennement La Fabrique à Entreprendre de La Rochelle, anime un réseau de **dix-neuf partenaires de la création/reprise d'entreprises**. Elle est accompagnée depuis sa création en 2017 par l'Agglomération.

Le dispositif est animé et piloté par la **Mission Locale La Rochelle Ré Pays d'Aunis**, financé par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle et la Communauté de Communes Aunis Atlantique.

Ses missions sont les suivantes :

- sensibiliser à l'entrepreneuriat, en particulier au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville
- coordonner et donner une meilleure visibilité des dispositifs d'accompagnement existants
- informer et orienter les porteurs de projet en création et en reprise d'entreprise

- ▶ 124 personnes ont été reçues à la Fabricothèque en primo accueil sur l'année 2022 dont **82 femmes (66%)**.
- ▶ 235 participant-es dont **146 femmes (62%)** ont participé à l'action de sensibilisation à la création d'entreprise « Êtes-vous prêt à entreprendre ? ».
- ▶ Les événements organisés par la fabricothèque autour de l'entrepreneuriat sont majoritairement fréquentés par des femmes (68 femmes sur 114 participant-es soit 60%).
- ▶ Les 5 personnes suivies en projet de création ayant bénéficié de fabricothèques sont des femmes.



**LA FABRICO**THÈQUE

## Financement d'entreprises en création

L'**association Initiative Charente-Maritime** dont la CdA est membre est une plateforme adhérente au réseau Initiative France, 1er réseau de financement des entreprises. Son rôle est d'aider les porteurs de projets souhaitant créer, reprendre ou développer une entreprise en Charente-Maritime grâce à l'accord de prêt d'honneur pour renforcer leurs fonds propres, ainsi qu'un accompagnement durant les premières années d'activité.

- ▶ **72 porteurs de projets accompagnés** en 2022 dont **49% de femmes**
- ▶ **50 prêts d'honneurs** accordés parmi lesquels 12 ont été octroyés à des femmes entrepreneuses, 14 à des femmes associées à un homme, dans les secteurs d'activités suivants :
  - Commerce et réparation : 5 femmes et 7 femmes associées pour 20 créations pour un montant de prêt d'honneur de 190 000€ et 64 000€ de subvention CdA d'aide à la création d'entreprises
  - Café Hôtel Restauration : 4 femmes et 7 femmes associées pour 14 créations pour un montant de prêt d'honneur de 123 000€ et 57 000€ de subvention CdA d'aide à la création d'entreprises
  - Services aux particuliers : 2 femmes pour 5 créations pour un montant de prêt d'honneur de 12 500€ et 6 000€ de subvention CdA d'aide à la création d'entreprises
  - Industrie : 1 femme pour 4 créations pour un montant de prêt d'honneur de 15 000€ et 9 000€ de subvention CdA d'aide à la création d'entreprises

Outre son **fonds d'aide à la création d'entreprises**, l'Agglomération propose également des **solutions d'hébergement aux jeunes entreprises**.

> 70 chef-fes d'entreprises dont 15 femmes sont hébergés en pépinières et hôtels d'entreprises de la CDA

## Actions collectives en faveur de l'entrepreneuriat féminin

- **Une soirée conférence organisée par Trajectoires d'Entreprise au Féminin**

L'**association Trajectoires d'entreprise au féminin**, qui regroupe plus de 100 femmes cheffes d'entreprises, a organisé le 14 mars 2023 un événement ouvert à toutes et tous sur le **thème de l'innovation et de l'audace entrepreneuriale**. Cette soirée organisée à l'Auditorium du Crédit Agricole de Lagord a accueilli Sandra Rey, fondatrice de la startup Glowee, pionnière sur le marché de la bioluminescence, pour une conférence suivie de deux tables rondes sur la thématique de l'innovation à impact positif pour l'Homme et la planète. Une subvention exceptionnelle de 3000€ a été accordée par le service développement économique de la CdA pour l'organisation de cette manifestation.



L'événement a rassemblé **377 participant-es dont 300 femmes**.



- **Forum « Être une femme et entreprendre » organisé par la Fabricothèque**

La Fabricothèque organise depuis 2022 un **atelier gratuit** (sur inscription) à **destination des femmes qui souhaitent créer leur activité**. Au cours de cet atelier, les professionnels de l'accompagnement, des réseaux d'entrepreneuses et des témoins ayant déjà créé leur activité sont disponibles pour échanger sur le projet des participantes.

Le forum organisé en 2022 a rassemblé **49 participantes** dont 37 de la CdA (65% en recherche d'emploi, 19% déjà entrepreneuses, 14% salariées). 59,5% d'entre elles avaient entre 26 et 50 ans, 6,4% moins de 25 ans, 34% plus de 50 ans.

Le forum a été reconduit en 2023 et le sera également en 2024.

- **Soirée créatio REZO**

La soirée créatio REZO est organisée par le service développement économique de la CdA. Organisée pour la première fois en 2022, elle vise à faciliter les échanges entre les jeunes entreprises hébergées par la CdA. 27 personnes y ont participé en 2022, dont 6 femmes cheffes d'entreprises. Cet événement est destiné à être organisé annuellement.

## **Faciliter la mobilité des femmes**

### **« A vélo les filles » : un dispositif soutenu par l'Agglomération**

*Service pilote : Direction Mobilité et Transports*

L'Agglomération accompagne le développement d'outils d'information et diverses actions de sensibilisation et d'encouragement à la pratique du vélo. Elle soutient notamment l'action « A vélo les filles » proposée par l'**association Vélo-Ecole-Tand'Amis** et les jeunes volontaires en service civique de l'association Unis-Cité.

« A vélo les filles » permet aux femmes qui le souhaitent, majoritairement domiciliées dans les **quartiers prioritaires** de la politique de la ville, d'**apprendre à faire du vélo**. Souvent issues de l'immigration, ces dernières n'ont pas appris à faire du vélo lorsqu'elles étaient enfants et cela devient plus difficile et plus long à l'âge adulte.

La formation « A vélo les filles » ne leur apprend pas uniquement à « faire du vélo ». Elle intègre également l'**apprentissage des règles de sécurité en ville**, le **code de la route**, les spécificités liées au déplacement à bicyclette, la **connaissance des itinéraires cyclables** ou encore l'**entretien du vélo** avec quelques connaissances en mécanique.

Cet apprentissage leur permet de **gagner en mobilité urbaine** pour leurs déplacements quotidiens, d'accomplir des formalités administratives ou même de trouver plus facilement du travail.

Chaque année, le nombre d'élèves augmente. A l'issue du premier semestre 2023, **12 femmes** avaient suivi cette action de formation à l'utilisation du vélo (cours individuels) depuis le début de l'année. Elles étaient 12 au total sur l'année 2022.

## Garantir aux femmes l'appropriation de l'espace public

### Une démarche engagée pour un « urbanisme inclusif »

*Service pilote : Direction des Etudes urbaines*

- **Un guide de bonnes pratiques sur la rénovation inclusive des cours d'école**

Dans la continuité des travaux initiés en 2022, la Direction des Etudes urbaines a produit un **guide à l'attention des maires et des services techniques de l'Agglomération** pour une rénovation inclusive des cours d'école. En effet, lors des travaux menés en 2022 visant à améliorer l'inclusivité dans les espaces publics, il était apparu que les municipalités étaient démunies face aux questions de genre et d'inclusivité et ne savaient pas comment mener ce type de réflexion à l'occasion de leurs études de programmation pour de nouveaux équipements scolaires ou à l'occasion d'une rénovation des espaces extérieurs (souvent une désimperméabilisation du sol).

Loin d'être anecdotique **la question du genre dans les cours d'école est devenue un sujet de préoccupation des acteurs locaux** dans la mesure où l'école est pour beaucoup d'enfants le **premier lieu de socialisation en dehors de la sphère familiale**, et même le « premier espace public (...) où se jouent les premiers rapports sociaux »<sup>1</sup>. On considère souvent la cour de récréation comme un espace libéré des contraintes de la classe, où les enfants sont libres de jouer comme bon leur semble. La cour apparaît alors comme le lieu privilégié de l'apprentissage du vivre-ensemble et des valeurs d'égalité et de coopération qui l'accompagnent.

Mais l'école est aussi « une petite société », au sein de laquelle des dynamiques de groupe se créent et reflètent les normes sociales en vigueur partout ailleurs.

<sup>1</sup> Cagni, Stéphanie « Ré-enchanter les cours d'école. Le chemin de la réconciliation au vivant ? », Métropolitiques, 23 mai, 2022.

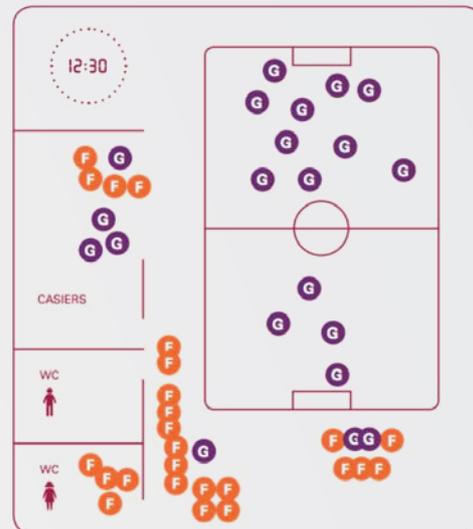
De la même manière que les inégalités de genre persistent dans le monde social, les filles et les garçons ne font souvent pas la même expérience de l'école. En effet, comme l'ont montré les géographes du genre à l'image d'Edith Maruéjols, on observe que **la cour de récréation est le lieu de reproduction des normes de genre en vigueur dans la société**, qui façonnent les comportements des filles et des garçons et les amènent à occuper l'espace de manière très différente.

Les travaux exploratoires ont permis de rencontrer un large panel d'acteurs à la fois dans la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre et de produire au final un guide de bonnes pratiques qui pourra largement être diffusé. Rédigé en écriture inclusive, le guide aborde les questions telles que :

- **Concevoir une cour ludique**, pour éveiller l'imaginaire et casser les codes de jeu préétablis.
- **Concevoir une cour confortable**, ou comment gérer les toilettes, les espaces de calme, les espaces d'échanges.
- **Concevoir une cour durable** (matériaux, confort d'été et d'hiver place du vivant et de l'eau).

Ce guide pratique se veut simple, court et largement illustré, c'est pourquoi il a été fait appel à un graphiste pour qu'il soit le plus réussi possible.

Il a été présenté aux élu·es et technicien·nes de l'Agglomération et de la Ville de La Rochelle début juillet 2023 et fera l'objet d'une diffusion auprès des communes de l'Agglomération.



©egalactu.com

- **Concevoir une cour ensemble.** Ce chapitre aborde les enjeux de formation et de sensibilisation des équipes encadrantes mais aussi la co-élaboration avec les enfants.
- **Le coût et les délais.**
- **Des références techniques et bibliographiques.**



*Un exemple à La Rochelle : la rénovation de la cour d'école Pierre Loti a réduit la surface du terrain de foot (occupé principalement par les garçons) pour aménager un vaste îlot de fraîcheur central, végétalisé, offrant des assises et des coins calmes à destination de tous les élèves, en adéquation avec les enjeux d'inclusion et de mixité filles-garçons. L'offre sportive est maintenue via une piste d'athlétisme reconstituée autour de cet îlot central.*

- **Modification n° 1 du PLUi**

Toujours dans la continuité des travaux menés en 2022, la direction des Etudes urbaines a traduit les préconisations définies à l'issue du travail de benchmark mené en 2022 dans le PLUi modifié.

Ainsi une **nouvelle fiche** a été ajoutée à l'Orientation d'aménagement et de programmation thématique du PLUi : « **construire aujourd'hui** » afin d'**orienter les aménageurs vers des projets urbains qui prennent mieux en compte les enjeux d'inclusivité**. Et ce aussi bien dans les espaces publics que dans les espaces privés.

Approuvé en juillet 2023, la modification du PLUi sera opposable aux autorisations d'urbanisme début octobre.

L'Agglomération de La Rochelle fait donc partie des premières collectivités françaises à introduire les questions de genre et d'inclusivité dans son document d'urbanisme.

- **Un projet de guide pour un urbanisme inclusif**

Inspirée par les pratiques viennoises et d'Umeå en Suède, l'Agglomération de La Rochelle souhaite s'assurer que les enjeux d'inclusivité ne soient pas seulement des intentions définies dans le document d'urbanisme ou le PACTE (démarche qualité dans l'aménagement et la construction) mais qu'ils s'appliquent bel et bien aux projets portés par l'Agglomération elle-même.

Elle souhaite s'assurer et évaluer la prise en compte de ses enjeux dans les projets qu'elle mène. Aussi, afin de produire un premier test, **l'emblématique projet d'aménagement du pôle multimodal a été analysé à l'aune des enjeux de l'inclusivité et du genre par un groupe de travail d'agent-es de la CDA** s'étant portés volontaires et accompagnés par une spécialiste de ces questions, Elise Michaud du cabinet Olympe. Ces agents ont à cette occasion été préalablement sensibilisés aux enjeux du genre et de l'espace public dans le cadre d'une courte formation.

Sur la base de ces travaux d'analyse de terrain, **un guide pour un urbanisme inclusif est en cours d'élaboration**. Il servira de référence pour les prochains projets à mener par l'Agglomération ou les communes qui souhaiteront s'en emparer et s'assurer qu'aucun point n'aura été oublié.



## Une balade urbaine à destination des habitantes de Villeneuve-les-Salines

**Service pilote** : Pôle Développement urbain / Direction du programme de renouvellement urbain

Dans le cadre du programme de renouvellement urbain de Villeneuve-les-Salines, une balade urbaine à destination des habitantes a été expérimentée le 4 juin 2023. Sept femmes volontaires accompagnées de trois professionnel·les ont participé au parcours et ont pu faire part de leurs impressions et suggestions. Leurs demandes ont été relayées aux services et élu·es concerné·es, la plupart relevant de la gestion urbaine de proximité.

L'initiative de cette marche pour les femmes a été appréciée par les participantes qui ont proposé de la réitérer sous la forme d'une balade nocturne.



## L'égalité femmes-hommes à travers les projets européens

**Service pilote** : Cellule Europe - Service Stratégie et Coopérations territoriales

### Projet européen « WINBLUE » sur les femmes dans l'économie bleue

Depuis mai 2023, la Communauté d'Agglomération de La Rochelle est engagée en tant que membre du réseau des Villes Atlantiques auprès des partenaires du projet européen « WINBLUE » pour **renforcer la participation et la représentation des femmes dans plusieurs secteurs de l'économie bleue** (pêche et aquaculture et tourisme côtier durable notamment).

Après un recensement, par les partenaires du projet, des acteurs européens, nationaux et régionaux de l'économie bleue et des bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des entreprises, la Communauté d'Agglomération se fera le relais de ces enseignements auprès de ses acteurs locaux et animera un atelier de transfert des connaissances et des méthodologies existantes avant d'accueillir un événement local de diffusion et de mise en réseau.

### Présidence de la Commission égalité de l'AFCCRE

L'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) assiste et conseille les collectivités territoriales dans leurs activités et démarches européennes.

La **commission « Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale »** assure en France **la promotion de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**. La Communauté d'Agglomération de La Rochelle est **signataire de cette charte depuis 2009**.

Depuis le renouvellement de la gouvernance nationale de l'AFCCRE en octobre 2021, **la présidence de cette commission est confiée à Mme Guerry-Gazeau**, 6<sup>e</sup> Vice-Présidente de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle en charge de l'égalité femmes-hommes et des projets européens.

## • Actualisation de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La 9<sup>e</sup> Université européenne de l'AFCCRE a eu lieu les 2 et 3 octobre 2023. Un atelier était dédié à la **nouvelle Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** qui a fait l'objet d'un travail d'actualisation en 2022-2023. Neuf articles ont été ajoutés, prenant ainsi en compte les enjeux apparus depuis 2006 dans la question de l'égalité femmes-hommes et pour les droits des femmes. Ils portent sur le développement durable, la cyberviolence, la violence à l'égard des élues et du personnel féminin des collectivités territoriales, l'intersectionnalité, la flexibilisation de la vie professionnelle, l'inclusion numérique, les droits en matière de santé sexuelle et reproductive, le changement climatique et la réponse aux situations d'urgence.



## • Un voyage d'études à Madrid sur les initiatives locales contre les violences sexistes et sexuelles

Une dizaine de représentant·es de collectivités territoriales françaises, parmi lesquelles **Sylvie Guerry-Gazeau** en tant que Présidente de la Commission égalité et **Nadia Pellefigue**, Vice-présidente de la région Occitanie chargée notamment de l'Europe et des relations internationales, ont participé à la visite d'étude organisée par l'AFCCRE et la FEMP (Fédération des Municipalités et Provinces Espagnoles) à Madrid les 13 et 14 avril derniers.

Ces 2 jours avaient pour objectif de prendre connaissance de l'implication des collectivités territoriales espagnoles quelle que soit leur taille, de leur obligation de produire un rapport annuel même à l'échelle des plus petites communes et de leurs initiatives contre les violences sexuelles et sexistes, avec des exemples variés de pratiques locales dans ce domaine.

La délégation française a été accueillie dans les locaux de la FEMP (équivalent espagnol de l'AMF : Association des Maires de France) par le Secrétaire Général Carlos Daniel Casares.

**Maria Eugenia Rufino**, Maire Salobreña, Présidente de la Commission pour l'égalité de la FEMP a souligné la grande valeur du programme **ATENPRO**. Ce **programme de soutien et d'accompagnement des femmes victimes de violence via un système d'alerte par téléphone mobile** existe depuis 2005 et a inspiré le téléphone grand danger français. Il est utilisé actuellement par 18 000 femmes. C'est la

FEMP qui met en œuvre le dispositif pour l'ensemble du territoire espagnol dans le cadre d'une convention de partenariat avec le gouvernement central et avec le soutien opérationnel de la Croix Rouge espagnole. Le budget de fonctionnement du programme ATENPRO 2.0 devrait atteindre 10 à 15 millions de € à terme. Pour 2023 il est à 8 millions de €, notamment financé par le Plan de Relance européen.

La Visite d'étude a également permis de prendre connaissance d'initiatives portées par des villes appartenant à la Communauté de Madrid. Ainsi, Torrejón de Ardoz (135 000 habitant.e.s) a mis en place un **Observatoire de lutte contre les violences de genre**, Getafe (183 000 habitant.e.s) a développé et encouragé un **réseau de jeunes lycéen.ne.s sensibilisé.e.s et engagé.e.s contre les violences de genre**. La Ville de L'Escorial (16 000 habitant.e.s) a quant à elle développé un **projet visant à accompagner les femmes de plus de 45 ans en recherche d'emploi**, constatant qu'elle rencontrait d'avantage de difficultés que d'autres catégories à intégrer ou ré-intégrer le marché de l'emploi. Enfin, Belmonte de Tajo (1800 habitant.e.s) a identifié que les fragilités qui concernent les **enfants dont les familles sont en difficultés sociales et/ou économiques** et a développé un **programme qui les accompagne sur le temps extra-scolaire**.

## L'égalité femmes-hommes à travers les coopérations internationales

**Service pilote** : Direction Stratégie et Coopérations territoriales

L'égalité entre les femmes et les hommes constituant à la fois un **objectif** et un **outil de développement**, sa prise en compte dans la préparation, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de coopération internationale est essentielle. L'Agglomération prend en compte ces enjeux dans ses actions actuelles de coopération décentralisée avec l'Indonésie, le Mexique et Haïti. En Haïti, les formations visant à professionnaliser les jeunes adultes les plus défavorisés de Port-au-Prince se poursuivent en maintenant un engagement sur la parité des élèves inscrit.es. Cette approche dite intégrée de l'égalité est complémentaire avec la mise en place d'actions spécifiques de sensibilisation.

### Réalisation d'une vidéo « Regards croisés : 24h de la vie d'une femme à Kendari et à La Rochelle »

Dans le cadre de la coopération avec la Ville de Kendari en Indonésie (autour du grand cycle de l'eau), les missions relations internationales et égalité femmes/hommes ont travaillé conjointement sur un **projet de réalisation d'un clip vidéo qui propose un regard croisé sur la vie de deux femmes (sur 24h) à La Rochelle et à Kendari**. Réalisé par InProdTv à partir des images

filmées par deux femmes volontaires française et indonésienne, la vidéo sera prochainement mis en ligne sur le site de l'Agglomération et ses réseaux. Elle a vocation à constituer un outil de sensibilisation aux questions liées à l'égalité femmes-hommes, traitées à travers les dimensions complémentaires des objectifs de développement durable.



<https://www.agglo-larochelle.fr/-/egalite-femmes-hommes>

## Les équipements culturels communautaires, lieux de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des genres

### Programmation culturelle de la Médiathèque

#### **Spectacle : « Valdinguer sous la lune », par Claudie Landy, Camille Juhel et Marie Lorient (18 janvier)**

Une lecture mise en espace de textes sur l'amour, le désir, le temps qui passe, la traversée de paysages immenses... 3 écritures se croisent, se mêlent et se rejoignent parfois, dans la traversée de la solitude et cette quête humaine insatiable de la rencontre avec l'autre. 3 autrices et voix singulières sur l'autre, le monde d'hier, d'aujourd'hui et celui de demain... Et autant de paysages sonores créés par Wilfried Hildebrandt. En partenariat avec L'Horizon.

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes (en partenariat avec le Festival des Elles à La Rochelle) :

#### **Animation « Devenir Femme... » (8 mars)**

Une lecture mise en espace de textes sur l'amour, le désir, le temps qui passe, la traversée de paysages immenses... 3 écritures se croisent, se mêlent et se rejoignent parfois, dans la traversée de la solitude et cette quête humaine insatiable de la rencontre avec l'autre. 3 autrices et voix singulières sur l'autre, le monde d'hier, d'aujourd'hui et celui de demain... Et autant de paysages sonores créés par Wilfried Hildebrandt. En partenariat avec L'Horizon.

#### **« Atelier d'autodéfense mentale, émotionnelle et verbale », par Anne van Hyfte Morel, directrice artistique de la Cie Sans Titre production (11 mars)**

Obtenez des clefs de décryptage et des outils pour mieux appréhender votre environnement social, culturel et professionnel, pour comprendre comment les inégalités façonnent votre quotidien dans la sphère privée et publique, et pour mobiliser vos ressources afin d'y faire face.

#### **Projection : « Lucienne », de Claudie Landy. 2022. 52 min. (18 mars)**

Lucienne fut abandonnée à l'âge de deux ans en 1897. Qui était sa mère Angélique ? Une femme de petite vie, indigne et coupable d'abandon ? Derrière ce jugement, ancré dans la mémoire familiale, se cache une autre réalité. Sept lettres d'Angélique de 1895 à 1901, retrouvées dans les Archives de Paris, révèlent le drame qu'elle a vécu. Domestique, sans ressource, quittée par Lucien, le père de l'enfant, elle ne peut subvenir aux besoins de sa fille, et se voit contrainte de la confier à l'Assistance Publique. «Lucienne» est l'histoire de la grand-mère de la réalisatrice Claudie Landy que l'on suit avec passion et émotion entre archives inédites et vestiges du passé, confrontant la réalité et son fantasme.

**Projection : « Le choix des femmes », de Françoise Mamolar. 2017. 52 min. (21 mars)**

Il y a 50 ans, la loi Neuwirth a légalisé l'usage de la pilule en France et marqué une avancée capitale pour les femmes et la société de l'époque. Quels sont aujourd'hui les grands enjeux spécifiques à la santé féminine ? Par qui sont-ils portés sur le terrain, alors que la gynécologie - médecine des femmes par excellence - est en pleine crise ? Projection suivie d'un débat avec la réalisatrice.

Dans le cadre du Printemps des poètes :

**Imasango, poétesse néo-calédonienne », en partenariat avec Nedjma (24 mars)**

Née en 1964 en Nouvelle-Calédonie, Imasango passe son enfance entre Nouméa et la brousse où elle retrouve les racines de son métissage, avant d'effectuer des études de lettres en Europe et en Amérique du Sud. Passionnée de musique, de danse et de calligraphie, elle a longtemps préféré « exposer » ses poèmes plutôt que de les publier. Par sa poésie et les actions qu'elle mène en faveur de la culture, elle interroge la part métisse de nos identités. Elle promeut une poésie du partage, à la portée de tous, une poésie qui pour elle continue fondamentalement d'être faite pour être dite.

**Projection-rencontre autour de Joséphine Baker : « Joséphine Baker, un destin français », de Dominique Eloudy. 2021. 52 min. (9 mai)**

Film suivi d'une rencontre avec Brian Bouillon Baker, fils de Joséphine Baker, auteur du livre Joséphine Baker, l'Universelle.

Nombreux sont ceux qui ne connaissent de Joséphine Baker que quelques bribes superficielles de sa vie, loin de la richesse du personnage. La ceinture de bananes autour des hanches, ses célèbres chansons et ses danses ont longtemps fait écran sur un destin exceptionnel. Loin des clichés, ce documentaire retrace un parcours de vie unique : espionne, résistante, militante contre le racisme et l'antisémitisme.

Joséphine Baker est une femme libre qui s'est illustrée de manière remarquable par son courage et son engagement au service de la Nation et de son idéal universaliste, réalisé notamment au travers de la Tribu-Arc-en-Ciel, son exceptionnelle famille composée de 12 enfants adoptés aux 4 coins du monde.

**« Maris de nuit », de Fabienne Kanor. 2011. 51 min. (24 mai)**

Vous dormez et rêvez que quelqu'un vous fait l'amour. Un homme aussi réel que dans la vraie vie. Que se passe-t-il ? De quoi s'agit-il ? Au Burkina Faso comme en Martinique, c'est ce que certaines femmes vivent, ce qu'elles racontent lorsqu'elles sont malheureuses en amour, ou qu'elles ne parviennent pas à enfanter. Fabienne Kanor, artiste pluridisciplinaire aborde la mémoire de l'esclavage et de la colonisation comme une matière qui continue à faire nos corps, nos désirs, nos sociétés... Projection suivie d'un échange avec la réalisatrice.

En partenariat avec les Escales Documentaires.

**« Femmes pionnières de la photographie : histoire d'une créativité libre », par Pascale Lépinasse, conférencière. (23 juin)**

Au sein des avant-gardes européennes de l'entre-deux-guerres, les pratiques photographiques ont conduit, à travers l'expérimentation, à de nouvelles façons de voir, de connaître et de représenter le monde.

À cette occasion, les femmes photographes deviennent des professionnelles aguerries : elles organisent des expositions dans les salons et les galeries, créent des écoles, dirigent des studios ou des agences, écrivent l'histoire de la photographie. Des pionnières comme Lee Miller, Dora Maar, Germaine Krull, Claude Cahun ou encore Florence Henri s'aventurent dans des espaces créatifs jusque-là réservés aux hommes.

Dans le cadre du Festival du film et du livre d'aventure :

**Projection du film « Semeuses de joie », de Caroline Riegel, suivie d'une rencontre et d'une dédicace de son livre. (18 novembre)**

« Semeuses de joie est un film né de ma rencontre avec onze nonnes bouddhistes du Zanskar, vallée himalayenne perchée à 3700 mètres. Elles n'ont guère eu d'éducation et certaines n'avaient jamais quitté leurs montagnes. Je leur ai promis une découverte de l'Inde, leur pays, toutes ensemble. Ce film raconte notre amitié, la réalisation de ce rêve et ses répercussions. Il est un hommage au cœur remarquable de onze femmes à la joie contagieuse. Il est également une confrontation pour ces nonnes entre l'isolement d'un hiver himalayaen et une vie moderne acquise à la globalisation, entre le bonheur et la connaissance... » (Caroline Riegel).

Accueils mensuels :

**Accueil mensuel de l'association L'Effet rose pour des ateliers d'écriture et d'art créatif menés par Sophie Grenaud.**

L'Effet rose a pour objectif d'entourer et d'accompagner les femmes touchées par un cancer, il s'agit de pallier au mieux toutes les difficultés qu'elles rencontrent dans leur parcours de vie de malade ou d'ex malade, avant, pendant et après la maladie.

A noter : la Médiathèque Michel-Crépeau accueille un public majoritairement féminin – en 2022, 59% des personnes inscrites à la Médiathèque et au Médiabus sont des femmes.

**A noter** : la Médiathèque Michel-Crépeau accueille un public majoritairement féminin – en 2022, 59% des personnes inscrites à la Médiathèque et au Médiabus sont des femmes.

## Saison culturelle du Conservatoire

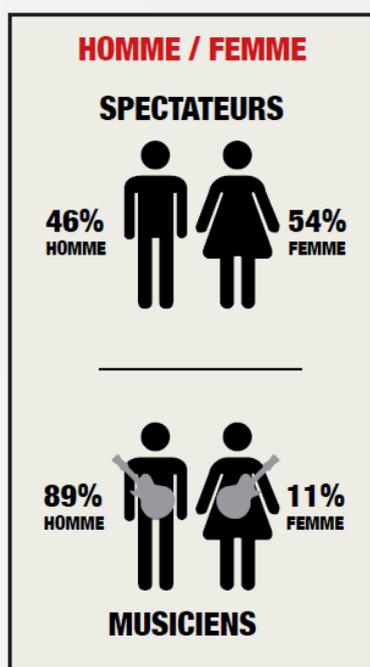
Comme le révèle une étude du Centre national de la musique publiée en 2023<sup>2</sup>, les femmes sont encore largement minoritaires dans le secteur de la musique, dans lequel elles sont sous-représentées dans les programmations, les projets artistiques et les postes de responsabilités.

Fait notable, la saison culturelle 22/23 du Conservatoire a cependant accueilli, **sur 13 concerts, 6 concerts mixtes, 6 concerts 100% féminins et 1 concert 100% masculin.**

Un autre fait notable est la **féminisation du département de Musiques Actuelles Amplifiées (MAA)** du Conservatoire, une pratique de groupe dans laquelle les garçons sont ordinairement davantage représentés. En 2022/2023 l'atelier qui regroupait 8 élèves (1 violoncelle, 1 basse, 2 guitares, 1 batterie/chant, 1 trompette/chant, 1 batterie/percussions, 1 chant/claviers) était composé exclusivement de filles.

**A noter** : 60% des élèves du Conservatoire en musique et 86% des élèves en danse sont des filles. Elles représentent également 85% des élèves en double cursus.

## Programmation musicale de La Sirène



**A noter** : si les femmes sont légèrement majoritaires parmi le public abonné (54%), les utilisateurs des studios sont très majoritairement des hommes en 2022. Cependant la part des utilisatrices des studios progresse légèrement, de 11% en 2021 à 15% en 2022.

<sup>2</sup> <https://cnm.fr/letat-des-lieux-sur-la-presence-des-femmes-dans-la-filiere-musicale/>

## Des équipements sportifs communautaires qui encouragent la pratique sportive féminine

*Service pilote : Direction des équipements sportifs*

Dans les 3 établissements aquatiques de l'Agglomération, sur 36 016 personnes inscrites en 2023 (32 899 en 2022), 18 965 sont identifiées sous la civilité Mme ou Melle (17 362 en 2022), soit **52,65 %** (52,7% l'an dernier).

Ces données locales reflètent les données nationales qui indiquent que **la pratique de la natation ou aquagym est majoritairement féminine** : 27,8 % des femmes nagent ou pratiquent l'aquagym au moins une fois dans l'année contre 26,3 % des hommes.

Si le soutien à la pratique des activités aquatiques (apprentissage de la natation, prévention des noyades, offre touristique, pratiques sportives et compétitives,...) est l'un des éléments qui a prévalu lors du transfert de compétences, **l'accompagnement de la pratique féminine** en particulier est une volonté politique affirmée. En effet, en France, la pratique sportive est majoritairement masculine. **La natation (et les pratiques associées) est cependant l'un des sports préférés des femmes** qui leur permet d'avoir une activité sportive ou physique qui correspond bien aux valeurs auxquelles elles adhèrent et qui reste accessible longtemps quel que soit l'âge (soutien au bien vieillir).

Restent encore des contraintes de saturation des créneaux qui ne permettent pas aux usagers et usagères de venir nager autant que souhaité.

Le vote du PPI permet de donner une visibilité sur les trois projets de rénovation des trois piscines existantes, mais surtout désormais de planifier le **chantier du 4<sup>ème</sup> équipement aquatique** (2025 à 2028) qui permettra d'offrir des créneaux tout au long de la journée et des conditions d'accueil et de pratique optimales.

## Promotion de la santé des femmes

*Service pilote : Direction Santé publique*

Les Contrats Locaux de Santé sont des outils destinés à articuler les politiques nationales de santé avec les projets portés à l'échelle d'un territoire, en s'appuyant sur un état des lieux des besoins. Afin d'améliorer la coordination de ces acteurs au niveau local, **un nouveau Contrat à l'échelle intercommunale** a été signé en 2023 par l'Agglomération, les 28 communes qui la composent, l'ARS, la CPAM, la CAF... (45 partenaires au total).

Ce Contrat s'articule autour de **5 enjeux locaux de santé** : l'accès aux soins, la santé mentale, le cadre de vie et la promotion de comportements favorables à la santé, le renforcement de la prise en compte de la santé dans l'ensemble des politiques publiques menées sur l'Agglo.

Ces enjeux font l'objet de groupes de travail thématiques. Parmi les axes de travail, la problématique du **manque de créneaux de radiologie** disponibles pour réaliser des mammographies et celle du **manque de gynécologues** ont été identifiées et font l'objet d'échanges avec l'ARS.

## Un travail en réseau avec les acteurs locaux et institutionnels

**Service pilote** : Mission égalité FH – Direction Stratégie et Coopérations territoriales

À l'initiative de La Rochelle Université, un **groupe de co-développement** dénommé « **EgaliTeR** » (Égalité en territoire rochelais) a été lancé en 2022, réunissant divers partenaires locaux, associatifs, institutionnels ou professionnels/privés agissant pour l'égalité sur le territoire<sup>3</sup>. Ce groupe poursuit les objectifs de travailler sur une politique locale d'égalité et co-construire des actions communes.

En 2023, le groupe s'est réuni à trois reprises afin de recenser les outils et dispositifs locaux de sensibilisation aux stéréotypes de genre, et préparer un événement commun à l'horizon 2024 autour de l'égalité professionnelle.

## Une formation des élu·es sur l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales

**Services pilotes** : Mission égalité FH – Direction Stratégie et Coopérations territoriales / Direction Vie institutionnelle

Une nouvelle session de formation a été proposée le 26 avril 2023 sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales. Cette formation sur une journée vise à maîtriser les enjeux actuels de l'égalité femmes-hommes, partager une culture commune en la matière et prendre connaissance des outils à mobiliser pour construire une politique d'égalité.

- ▶ 15 élu·es de l'Agglomération et de ses communes se sont inscrit·es à la formation et 9 élu·es (7 femmes et 2 hommes) y ont réellement assistés.
- ▶ Lors de la session organisée fin 2022, 9 élu·es (5 femmes et 4 hommes) y avaient également participé.



<sup>3</sup> La Ville et l'Agglomération de La Rochelle, l'Université, la Préfecture départementale, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, la Gendarmerie, la Police Nationale, le Département de la Charente-Maritime, Angoul'Loisirs / festiPREV, le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), le Collectif Actions Solidaires (CAS17), Pôle emploi

## Perspectives 2024

D'autres champs d'actions doivent encore être développés pour approfondir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration et le suivi des différentes politiques publiques.

Parmi les actions prioritaires à engager en 2024 :

- ▶ Poursuivre et élargir la collecte de données genrées à travers les différentes politiques publiques communautaires
- ▶ Faire de la commande publique un levier de promotion de l'égalité femmes-hommes
  - Inscrire la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (adoption prévue en 2024) à travers la création d'un cadre de réponse et / ou de candidature incitatif
- ▶ Poursuivre la démarche engagée en matière d'urbanisme inclusif
  - Diffuser auprès des communes le guide de bonnes pratiques pour une rénovation inclusive des cours d'école
  - Valider collectivement un guide pour un urbanisme inclusif et formaliser une méthode de travail permettant d'examiner les projets au prisme du genre
- ▶ Intégrer la prise en compte des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes dans le marché avec la future SEMOP (société d'économie mixte à opération unique) des services bus-vélo (exploitation 2025-2030)
- ▶ Engager une étude de définition, d'opportunité et de faisabilité pour la mise en place d'un lieu ressources pour lutter contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales sur le territoire (co-construction avec la Ville de La Rochelle)
- ▶ Participer à l'organisation d'un événement partenarial à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars 2024 sur le thème de la lutte contre les stéréotypes professionnels, et à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024
- ▶ Engager une réflexion pour accompagner les écoles du territoire et les parents d'élèves dans la lutte contre le cyberharcèlement
- ▶ Poursuivre le déploiement de l'exposition itinérante « Les SciencesElles » auprès des établissements scolaires du territoire
- ▶ Recenser et valoriser les actions engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes par les 27 communes de l'Agglomération non soumises à l'obligation de produire un rapport annuel
- ▶ Réaliser le bilan du plan pluriannuel RH 2021-2023 (interne) et élaborer un nouveau plan (voir chapitre suivant)



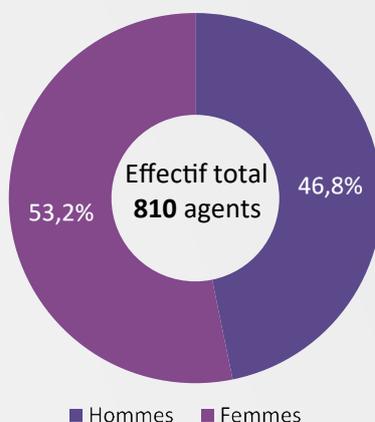
# L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

## Diagnostic (données 2022)

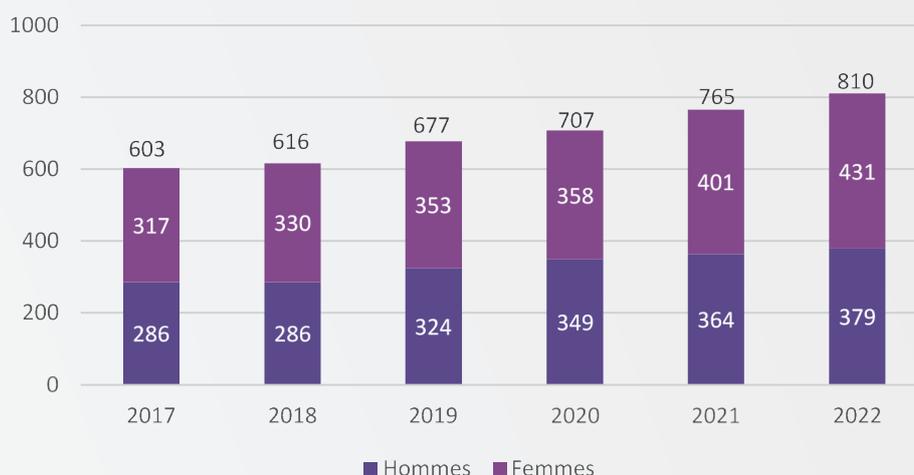
### Les effectifs

- Les femmes sont légèrement majoritaires au sein d'un effectif en augmentation

Répartition des effectifs sur emploi permanent par sexe en 2022

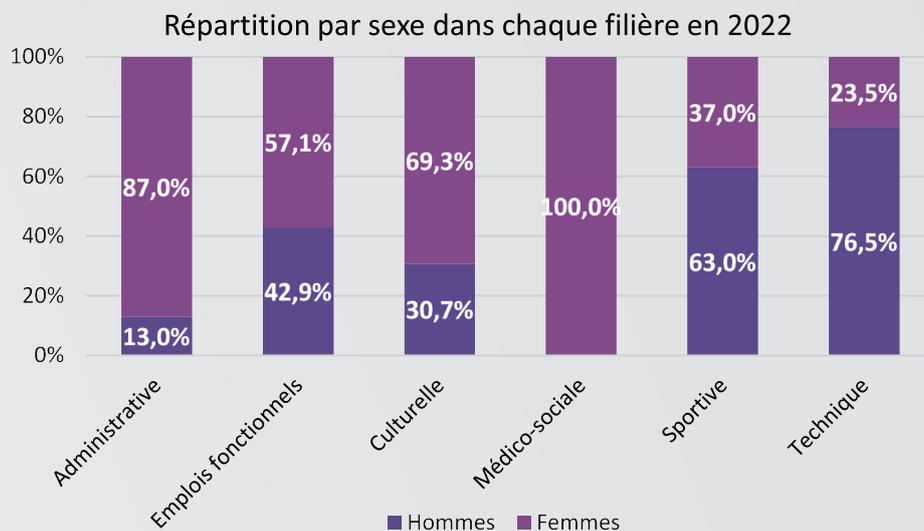


Évolution des effectifs sur emploi permanent par genre (2017/2022) - En volume



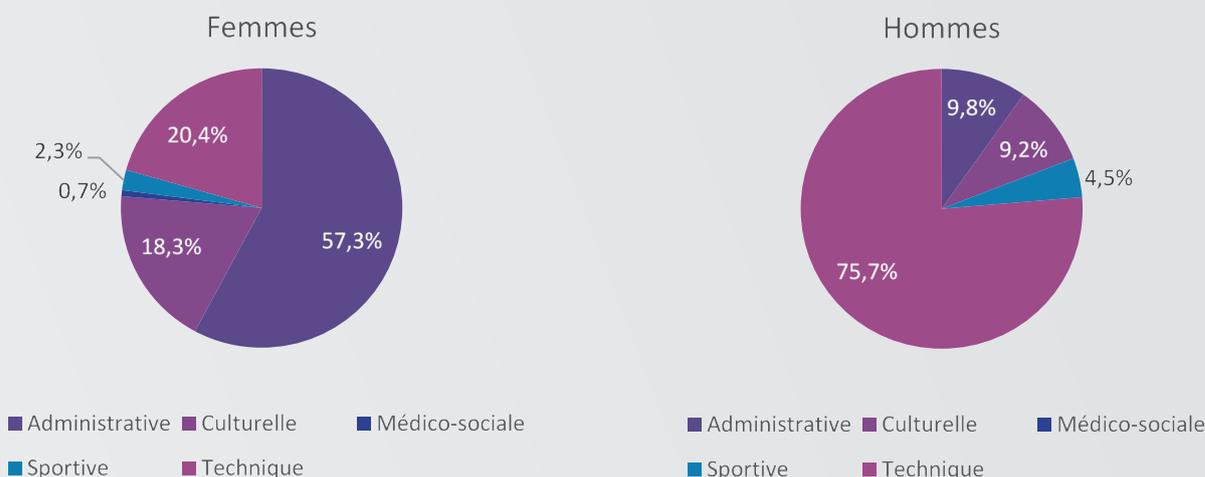
L'effectif global de la collectivité est en augmentation depuis 2017, en lien avec les transferts d'agents consécutifs aux mutualisations avec la Ville de La Rochelle. Si en 2020 l'effectif de l'Agglomération tendait vers l'équilibre entre hommes et femmes, depuis la part des femmes est croissante au sein de l'effectif.

• De fortes disparités persistent au sein des filières



En 2022, les filières administrative, culturelle et médico-sociale demeurent majoritairement féminines alors que les filières technique et sportive comptent toujours majoritairement des hommes.

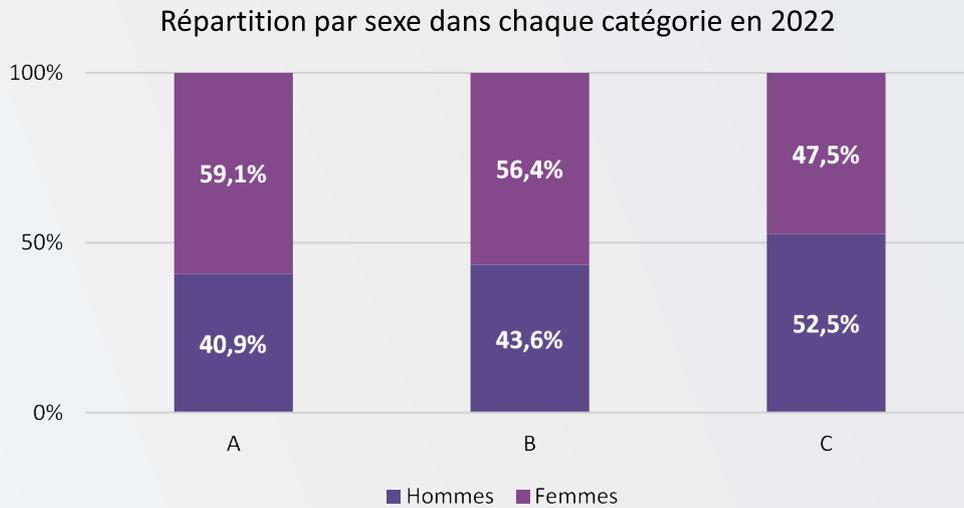
Répartition des femmes et des hommes par filières en 2022



Les femmes et les hommes se répartissent différemment dans les filières. 57,3% du total des femmes sont dans la filière administrative, contre seulement 9,8% du total des hommes. 75,7% du total des hommes sont dans la filière technique contre 20,4% du total des femmes.

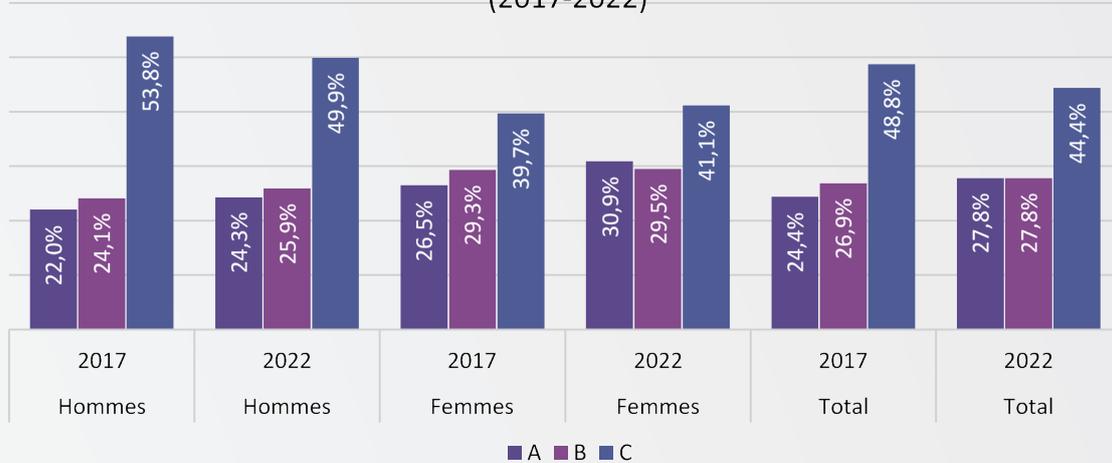
Cette répartition par filière est relativement stable par rapport à 2021.

- **Des contrastes demeurent au sein des catégories**



Dans les catégories A et B, les femmes sont majoritaires, c'est l'inverse en catégorie C.

Évolution de la répartition des hommes et femmes par catégorie (2017-2022)

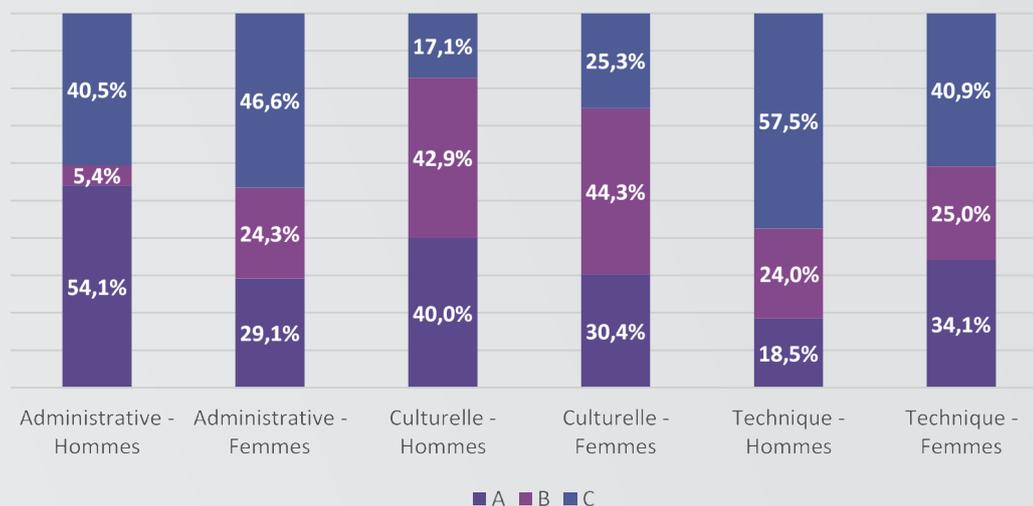


Globalement entre 2017 et 2022, la part des effectifs de catégorie C diminue au profit de celles des A et B.

Chez les femmes, la part des effectifs en B reste stable entre 2017 et 2022, en revanche elle augmente significativement en catégorie A (+4,4 pts de %). Chez les hommes, la hausse n'est que de +2,3 pts de %.

- De fortes disparités sont toujours observées en terme de positionnement hiérarchique selon les filières

Répartition des hommes et des femmes selon la catégorie dans chaque filière en 2022



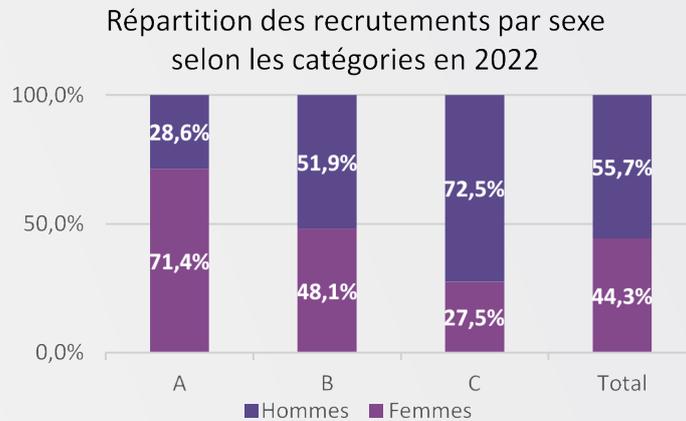
Alors que la filière administrative compte 87% de femmes en 2022, seulement 29,1% d'entre elles occupent des postes de catégorie A. Elles sont surreprésentées dans les emplois et les grades les moins rémunérés.

En revanche les hommes qui sont sous-représentés dans cette filière sont 54,1% à occuper des emplois de catégorie A. Cette part est cependant en diminution par rapport à 2021 (elle était de 66,7%), en lien avec des recrutements masculins (extérieur, interne ou mobilité) en catégorie C. En 2022, 40,5% des hommes de cette filière sont en effet en catégorie C contre 26,7% en 2021.

De la même manière mais plus modérément, malgré une sur-représentation des femmes dans la filière culturelle, elles ne sont que 30,4% à exercer des missions de A, contre 40% chez les hommes.

À l'inverse, dans la filière technique où les hommes sont plus nombreux, 57,5% occupent des postes de catégorie C et seulement 18,5% de postes en A, alors que les femmes sont 40,9% sur des emplois de C et 34,1% sur des emplois de A.

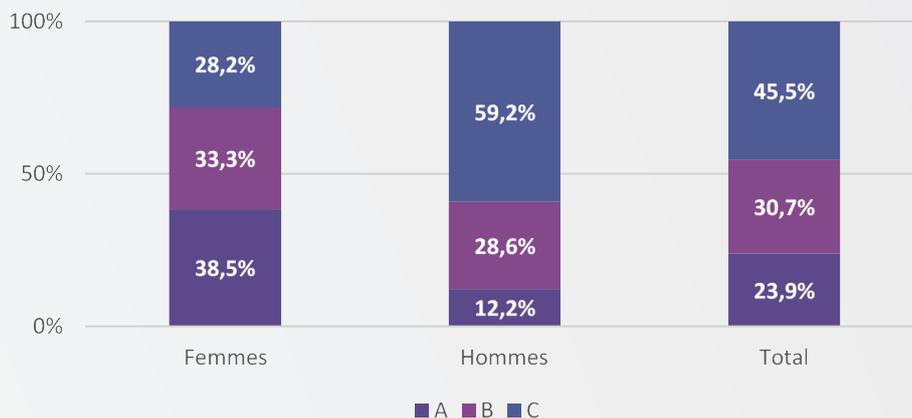
- **Des recrutements majoritairement masculins en 2022**



En 2022, sur 88 recrutements (hors transferts, contrats PEC et apprentissage), 55,7% sont des hommes.

71,4% des recrutements en catégorie A ont été pourvus par des femmes, tandis que 72,5% des recrutements en catégorie C ont été pourvus par des hommes. Le rapport est plus équilibré pour les postes de catégorie C (48,1% de femmes pour 51,9% d'hommes).

Répartition des recrutements hommes/femmes par catégorie en 2022



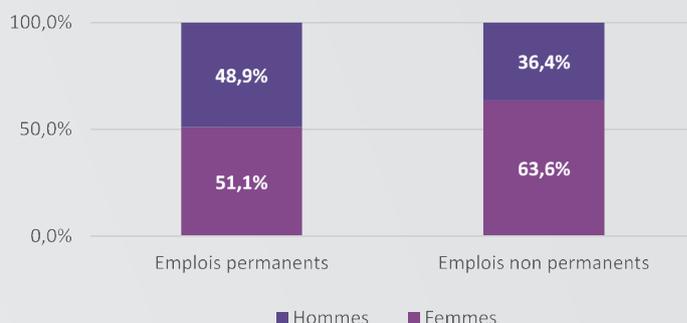
Dans les recrutements hommes, davantage de postes sont pourvus en catégorie C (59,2%) qu'en B ou A (12,2%).

La répartition est plus homogène dans les recrutements femmes (28,2% en C et 38,5% en A).

Comme en 2021, c'est en catégorie C que les besoins de recrutement sont les plus importants (45,5% des recrutements) et en augmentation en 2022 (+7,9 pts de %), tandis que les recrutements en catégorie B sont stationnaires et ceux en catégorie A en diminution.

## • Des emplois contractuels majoritairement féminins

Répartition par sexe des recrutements de contractuels en 2022



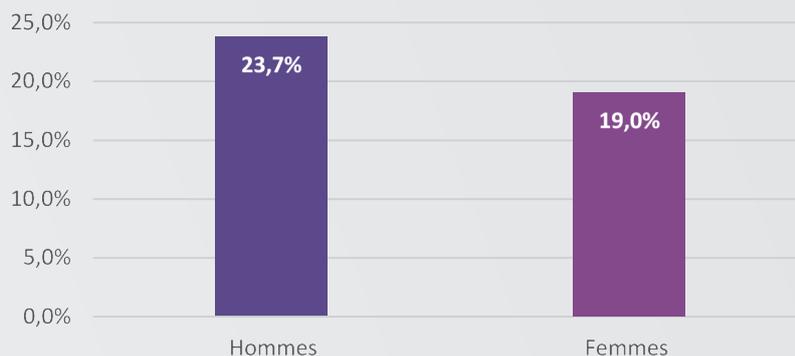
En 2022, on dénombre 90 recrutements de contractuels sur des emplois permanents et 33 sur des emplois non permanents. Pour chacune de ces catégories d'emplois, les femmes restent majoritaires, cependant la part des hommes en emplois permanents est en augmentation (48,9% en 2022 contre 41,1% en 2019). Les emplois permanents en catégorie A sont majoritairement occupés par des femmes tandis que ceux en B et C sont majoritairement occupés par des hommes. Les femmes occupent par ailleurs 63,6% des emplois non permanents qui correspondent à des contrats de projets majoritairement en catégorie A.

## Rémunération

Le **traitement de base** d'un agent n'est pas négociable et est fixé règlementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. A ce titre, le statut assure une parfaite équité de rémunération. En complément du traitement de base, le **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est lié aux fonctions de l'agent et assure également une égalité de traitement entre hommes et femmes à fonctions égales. Sa mise en place en 2018 a permis une légère augmentation du net à payer des femmes et a réduit l'écart du net à payer entre les femmes et les hommes.

Cette égalité de traitement masque cependant une réalité plus hétérogène. Si les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B, **les hommes sont plus nombreux à occuper des postes d'encadrement** (les mieux rémunérés). Les écarts de rémunération moyenne qui demeurent sont donc liés aux postes occupés puisqu'en 2022 **19% des femmes et 23,9% des hommes occupent un poste d'encadrement**.

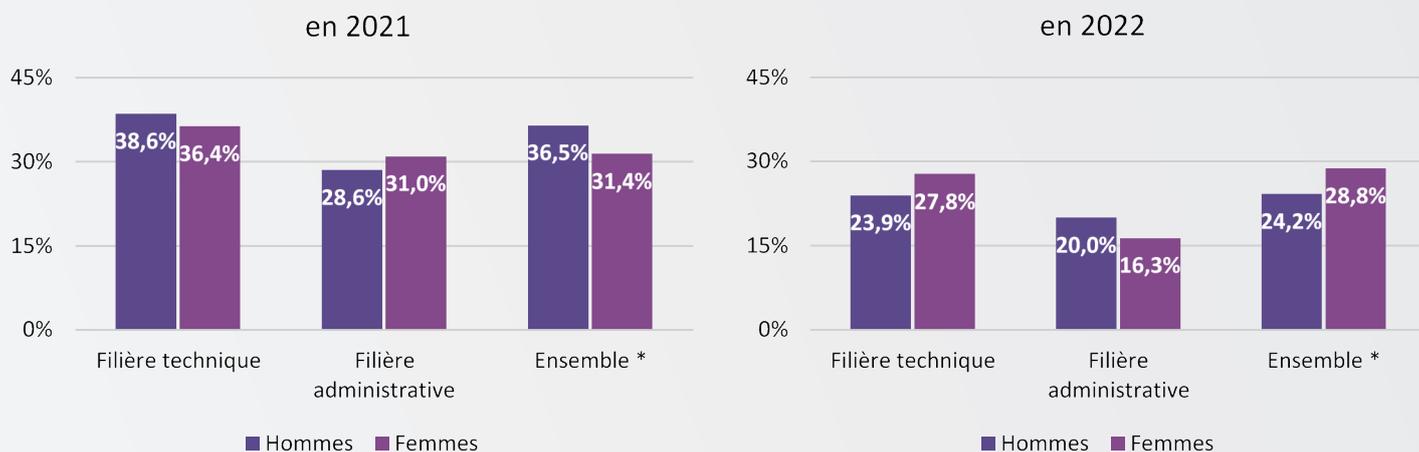
Taux d'encadrement selon le sexe en 2022  
(à partir des groupes RIFSEEP A1, A2, A3, A3+, A4+, B1 et C1)



## L'accompagnement des carrières

### • Avancements de grade

#### Part des personnes promues parmi les personnes promouvables



\*Toutes filières confondues y compris culturelle, sportive et médico-sociale

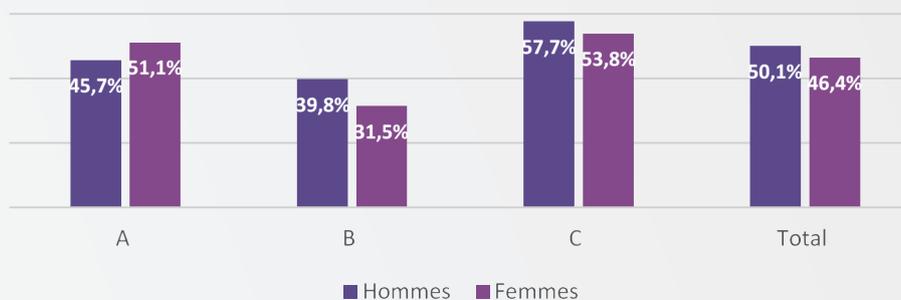
En 2022, parmi le vivier des femmes promouvables à l'avancement (toutes filières confondues) 28,8% ont obtenu un avancement de grade (contre 31,4% en 2021) tandis que parmi le vivier des hommes promouvables, 24,5% ont obtenu un avancement de grade (contre 36,5% en 2021).

Les promotions ne sont pas analysées ici car elles ne concernent qu'un petit nombre d'agents (7 promotions au total pour un vivier de 471 personnes en 2022). Les avancements de grade ont concerné 39 personnes pour un vivier de 146 personnes en 2022.

### • Avancements de grade

#### Taux de départ en formation\* par sexe et selon les catégories en 2022

\*Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

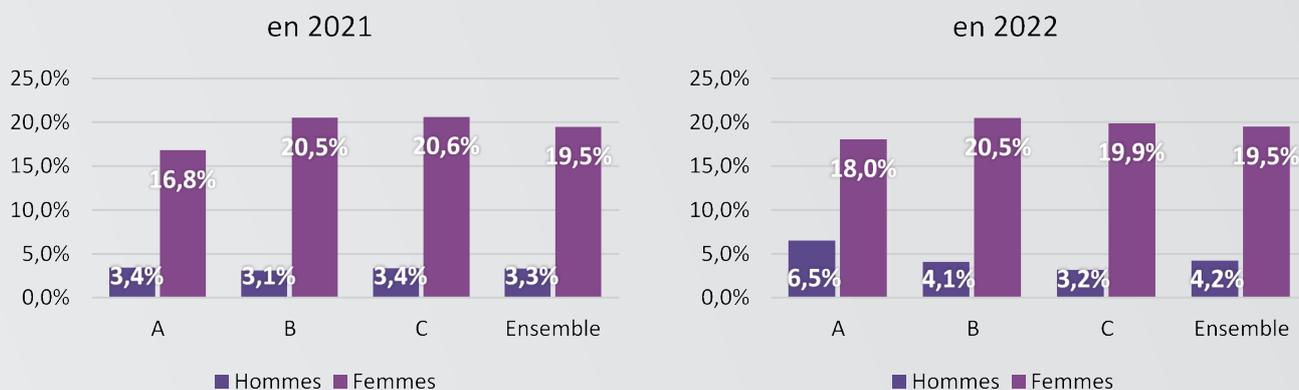


En 2022, 46,4% des femmes travaillant pour l'agglomération ont suivi une formation contre 50,1% des hommes. Comme en 2021, les personnes en catégorie C sont plus nombreuses à partir se former en raison des formations obligatoires en hygiène et sécurité. On constate en catégorie B et C que les hommes partent davantage en formation que les femmes. C'est l'inverse en catégorie A.

## Articulation entre vie professionnelle et vie privée

- La majorité des postes à temps partiel sont occupés par des femmes

Part des personnes occupant un emploi à temps partiel selon le sexe et la catégorie



En 2022 comme en 2021, 19,5% des femmes au sein de l'effectif global sont à temps partiel. Cela ne concerne que 4,2% des hommes en 2022, une part qui est cependant en augmentation par rapport à 2021 (+0,9 pts de %).

Les femmes sont plus nombreuses à occuper un temps partiel en catégories B et C, tandis que les hommes y recourent davantage en catégorie A en 2022.

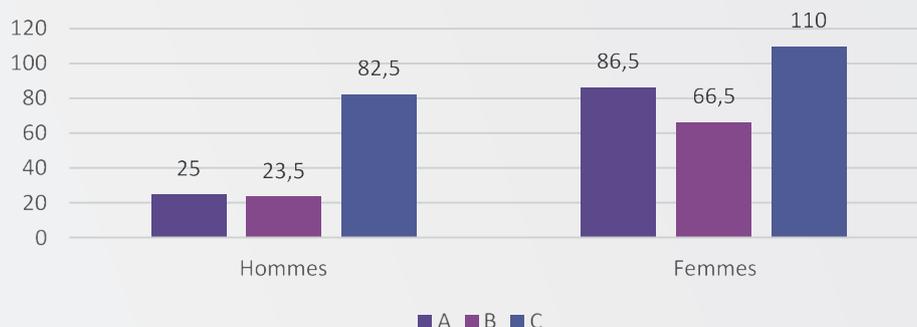
- Les temps autour de l'enfant

> **Le congé parental** : Très peu de congés parentaux sont pris au sein de l'agglomération. En 2022, deux hommes et une femme ont pris un congé parental. En 2021, seulement deux congés parentaux avaient été pris par des hommes. *Le congé parental intervient après le congé maternité et jusqu'au trois ans de l'enfant. La durée initiale du congé parental est de un an maximum et peut être renouvelé. Il peut également être à temps plein ou à temps partiel.*

> **Le congé paternité** : En 2022, 14 hommes ont pris un congé de paternité. Toutefois, il n'est pas possible de connaître le nombre de pères ayant eu potentiellement droit à ce congé et ne l'ayant pas utilisé. *Le congé paternité, d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours calendaires en cas de naissance multiple) est composé de deux périodes : une période obligatoire de 4 jours calendaires faisant immédiatement suite au congé de naissance (5 jours ouvrables), une période de 21 jours calendaires (ou 28 jours calendaires en cas de naissance multiple) obligatoirement pris dans les 6 mois suivant la naissance. A chaque fois qu'un homme déclare une naissance à la DRH, il lui est envoyé un courrier l'informant de son droit au congé paternité. De la même façon, un guide des droits à la maternité est adressé aux femmes déclarant une grossesse.*

> **Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants malades** : En 2022, dans les trois catégories hiérarchiques, d'avantage de jours ont été pris par des femmes. C'était également le cas en 2021.

Nombre de jours pris d'ASA pour gardes d'enfant malade selon le sexe par catégorie en 2022

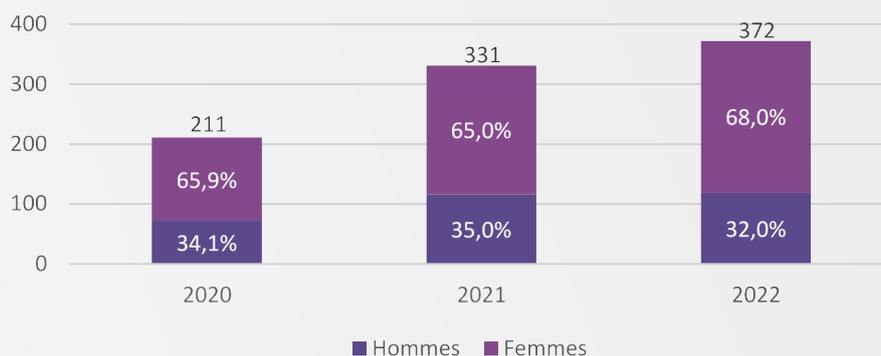


## Télétravail

*L'analyse porte uniquement sur les filières administrative, technique et culturelle*

Le premier confinement lié à la crise sanitaire en 2020 a favorisé le développement du télétravail et a permis une entrée plus importante des hommes et des agent-es de catégorie C dans le dispositif, qui se poursuit en 2022. Si le nombre de télétravailleurs augmente chez les hommes comme chez les femmes, ces dernières demeurent majoritaires à y recourir : 68% des personnes ayant recours au télétravail en 2022 sont des femmes.

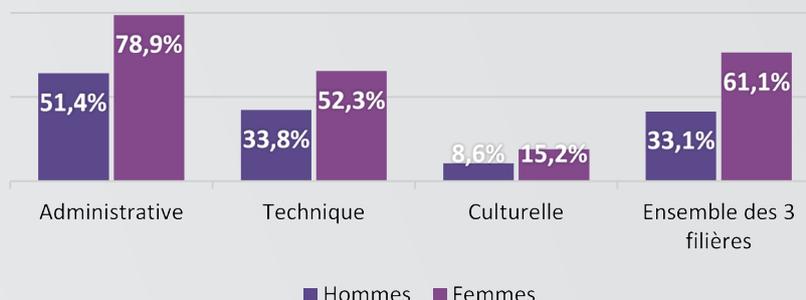
Evolution de la répartition femmes-hommes des télétravailleurs (2020-2022)



Dans chacune des 3 filières, la part des femmes ayant recours au télétravail est toujours supérieure à celle des hommes pratiquant le télétravail.

Le dispositif est davantage utilisé dans la filière administrative que dans les filières technique et culturelle où la nature des missions le permettent moins.

Part des personnes utilisant le télétravail par sexe et filière au 31 décembre 2022



## Mise en œuvre du premier plan d'action pluriannuel pour favoriser l'égalité professionnelle (2021-2023)

*Service pilote : Direction des Ressources Humaines*

Conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'Agglomération et la Ville de La Rochelle ont réalisé en 2021 un diagnostic et leur premier plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action, qui a débuté en septembre 2021 et arrivera à échéance en décembre 2023, se décline selon trois axes :

- 1) **La lutte contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations** (dans les domaines de la communication, de la formation, du recrutement, du déroulement de la carrière et de la rémunération)
- 2) **Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle** (à travers le télétravail, l'accompagnement des congés liés à la famille et l'organisation du temps de travail)
- 3) **Prévenir toutes les violences faites aux agent.es sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral** (dans les domaines de la formation/sensibilisation, de l'accompagnement et le suivi du dispositif de signalement)

Parmi les actions réalisées dès 2021 :

- La mise en place de **l'écriture inclusive des offres d'emploi et des fiches de postes** afin que les annonces concernent indifféremment les femmes et les hommes
- **Des portraits et partages d'expériences** à travers les cas de collègues occupant des postes très genrés (ex : gardienne de déchèterie, un éducateur de jeunes enfants, etc)

Support de communication et date	Sujet mis en avant
En lien n°15, septembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portrait de la Directrice générale des services Ville et CDA</li> </ul>
En lien n°18, janvier 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portraits de trois hommes assistants administratifs</li> <li>• Présentation de la démarche de la ville et de l'agglomération en faveur de l'égalité professionnelle</li> </ul>
En lien n°19, mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portrait de la Directrice générale adjointe « Valorisation, Aménagement et Gestion des cadres de vie »</li> <li>• Portrait d'une femme gardienne de déchèterie</li> </ul>
En lien n° 21, septembre 2022 Information dans Tandem et par mail à l'ensemble des agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portrait de la Directrice générale adjointe « accompagnement de l'action publique, Citoyenneté et Relation aux communes »</li> <li>• Article « Les violences sexistes et sexuelles au premier plan » pour présenter la campagne de sensibilisation à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail à travers des conférences théâtrales et présentation de la campagne d'affichage dans les services.</li> </ul>
En lien n°23, janvier 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portrait d'une Directrice générale adjointe « Culture, Education, Sports »</li> </ul>
En lien n°24, mars 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portrait d'un homme agent d'accueil à la DRH</li> </ul>
En lien n°25, mai 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation du réseau des assistants et assistantes administratifs-ives</li> </ul>

L'Agglomération est également engagée depuis 2018 dans la **prévention des violences sexistes et sexuelles au travail**. Une **procédure de signalement** a été mise en place, que l'on peut retrouver dans un dépliant dédié. Des **actions de formation**, à destination des directeurs-rices et chef-fes de service initialement, ont été relancées en 2022 (après avoir été mises en suspens par la crise sanitaire) et étendues à **l'ensemble de l'encadrement intermédiaire**.

> **139 agents** des deux collectivités ont suivi l'une de ces actions en 2022

### Trois actions conjointes ont également été proposées à l'ensemble des agent·es à partir de 2022 :

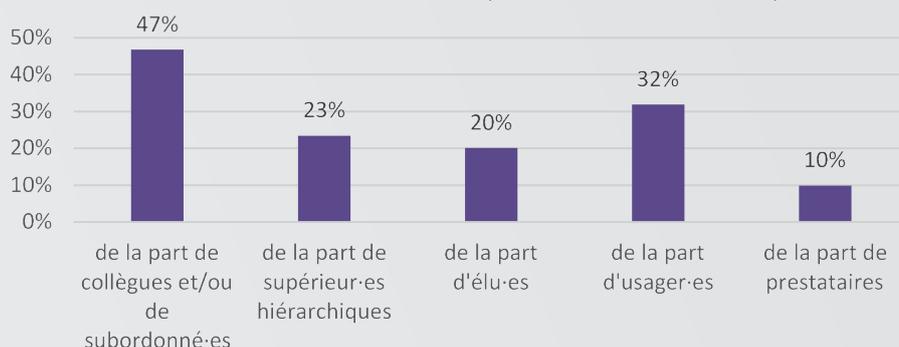
- **une enquête interne par questionnaire anonyme** a été menée en 2022 auprès de l'ensemble des agent·es, afin de recenser et mesurer les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail au cours des trois dernières années et de dégager des pistes d'action.

- > **517 agent·es** des deux collectivités (dont 293 de l'Agglomération, soit 38% de l'effectif) ont renseigné le questionnaire.

- > Les femmes ont majoritairement répondu à l'enquête : **64 % des répondant·es sont des femmes** alors qu'elles représentent 50,4 % de l'effectif des deux collectivités.

- > 47% des répondant·es ont indiqué avoir déjà entendu des blagues ou propos à connotation sexiste et sexuelle (de 1 fois à très souvent) dans leur environnement de travail de la part de collègues et/ou de subordonné·es.

Part des répondant·es ayant déjà entendu des blagues ou propos à connotation sexiste et sexuelle dans leur environnement de travail (de 1 fois à très souvent)



- > Lorsque ces propos ou blagues ont été entendus par les personnes interrogées, 56% d'entre elles indiquent qu'ils sont en général tenus par des hommes, 21% autant par des hommes que par des femmes, 1% par des femmes (22% sans réponse).

- **une campagne d'affichage dans l'ensemble des services** pour sensibiliser sur les propos sexistes entendus au travail.



- **16 « conférences théâtralisées »** (12 en octobre 2022 et 4 supplémentaires en août 2023) sur la problématique du sexisme ordinaire et du harcèlement sexuel au travail, pour lesquelles la Ville et l'Agglomération ont obtenu un financement du Fonds pour l'Égalité Professionnelle. Au cours de ces conférences animées par la compagnie Théâtre à la Carte, une version actualisée de la plaquette d'information sur les violences sexistes et sexuelles au travail a été distribuée.

- > Plus de 1143 agent·es des deux collectivités, dont **527 agent·es de l'Agglomération** (soit près de 65% de son effectif) y ont assisté en 2022.

## Feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La délégation « Egalité Femmes-Hommes » a été créée lors du Conseil communautaire du 16 juillet 2020.

**La feuille de route pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale** a vocation à être déclinée :

- ▶ **en interne**, à travers le plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle (voir page précédente)
- ▶ **sur le territoire de l'Agglomération**, à travers la définition et la mise en œuvre des politiques publiques communautaires.

Sur ce dernier volet, un plan d'actions spécifique vise à intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques communautaires selon les axes/objectifs suivants :

Axes	Objectifs
<p><b>Promouvoir une culture de l'égalité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une communication publique exempte de stéréotypes de genre</li> <li>• Former les professionnel·les, partenaires, associations, élu·es à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité FH</li> <li>• Sensibiliser les habitant·es à l'égalité FH</li> <li>• Animer un réseau égalité FH au sein des 28 communes de l'agglomération</li> <li>• Lutter contre l'invisibilisation des femmes et promouvoir des figures féminines</li> </ul>
<p><b>Avoir une approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collecter et analyser des données genrées</li> <li>• Intégrer le genre dans les projets européens</li> <li>• Intégrer le genre à la commande publique</li> <li>• Intégrer le genre au contrat de ville de l'agglomération</li> <li>• Intégrer le genre aux travaux du Contrat Local de Santé</li> <li>• Mettre en place des critères d'égalité FH pour départager des projets</li> <li>• Analyser la politique de tri des déchets et l'utilisation des déchèteries au prisme du genre</li> </ul>
<p><b>Faciliter l'accès des femmes à l'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Œuvrer pour une plus grande mixité des métiers</li> <li>• Soutenir l'entrepreneuriat féminin</li> <li>• Accompagner les femmes éloignées de l'emploi</li> <li>• Former les professionnel·les de l'emploi à la lutte contre les stéréotypes de genre</li> </ul>
<p><b>Garantir aux femmes l'accès à la mobilité et l'appropriation de l'espace public</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter la mobilité des femmes</li> <li>• Intégrer le genre aux projets d'aménagement</li> </ul>
<p><b>Lutter contre les violences sexistes et sexuelles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les associations locales qui luttent contre les violences</li> <li>• Former les professionnel·les (repérage, orientation, accompagnement)</li> <li>• Animer un réseau de professionnel·les luttant contre les violences</li> <li>• Soutenir et accompagner les victimes de violences</li> <li>• Sensibiliser les habitant·es à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles</li> </ul>
<p><b>Culture, sport et loisirs pour toutes et tous</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter l'accès des femmes à la culture et aux loisirs</li> <li>• Développer la pratique sportive féminine</li> </ul>





Communauté  
d'Agglomération de  
**La Rochelle** 

Direction Stratégie et  
Coopérations territoriales

Contact : Mission égalité  
femmes-hommes, 05 46 30 34 04

Mise en page : Direction de la  
Communication, novembre 2023

[agglo-larochelle.fr](http://agglo-larochelle.fr)

Rejoignez-nous sur

