

RAPPORT ANNUEL 2025

*sur la situation du territoire
en matière d'égalité*
femmes-hommes



L'égalité professionnelle en France

Chronologie

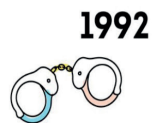
1965 Les femmes ont le droit de travailler sans leur mari et d'ouvrir un compte en banque.
Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.



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

1983

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



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

2001

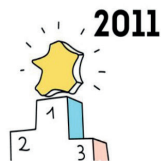
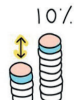
Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.



2004 Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

2006

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

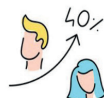


2011

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

2012

Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique.
Objectif : 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.



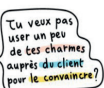
2014

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



2015

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



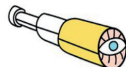
2016

Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.
Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.



2016-2020

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



Source : Eurostat, 2016 - France Stratégie, 2016 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016

www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr | @Min_FEDF | Ministère Familles-Enfance-DroitsDesFemmes

Conformément aux obligations fixées par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et au décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter un rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes, préalable au débat budgétaire.

Ce rapport s'inscrit à la fois dans une démarche d'analyse interne de la gestion des ressources humaines et dans une évaluation des politiques publiques menées en faveur de l'égalité sur le territoire. Il vise à éclairer, de manière factuelle et contextualisée, les dynamiques à l'œuvre en matière d'égalité professionnelle et d'accès aux droits, en lien avec les actions portées localement. Cette approche permet de mieux appréhender les leviers d'inclusion, les freins persistants, et les initiatives à renforcer dans une perspective d'égalité réelle et durable.

L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

P.4

Dans la gestion des Ressources Humaines de la Communauté Urbaine d'Arras

P.16

Au cœur des politiques sociales et de prévention

P.24

Vers une inclusion renforcée des femmes sur le territoire communautaire

P.29

Les clauses d'insertion dans les marchés publics



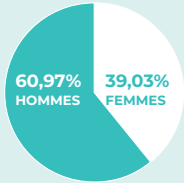
Dans la gestion des Ressources Humaines de la Communauté Urbaine d'Arras

I. LES EFFECTIFS

PART DES HOMMES ET DES FEMMES

EFFECTIFS PAR STATUT ET PAR SEXE

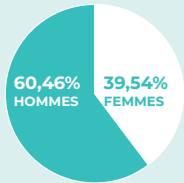
	Titulaires	Contractuels	Apprentis	TOTAL
HOMMES	179	55	5	239
FEMMES	129	24	0	153
TOTAL	308	79	5	392



La Communauté Urbaine d'Arras compte, dans ses effectifs, 60,97% d'hommes et 39,03% de femmes majoritairement titulaires de la Fonction Publique.

EFFECTIFS PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
HOMMES	76	53	105	234
FEMMES	50	37	66	153
TOTAL	126	90	171	387



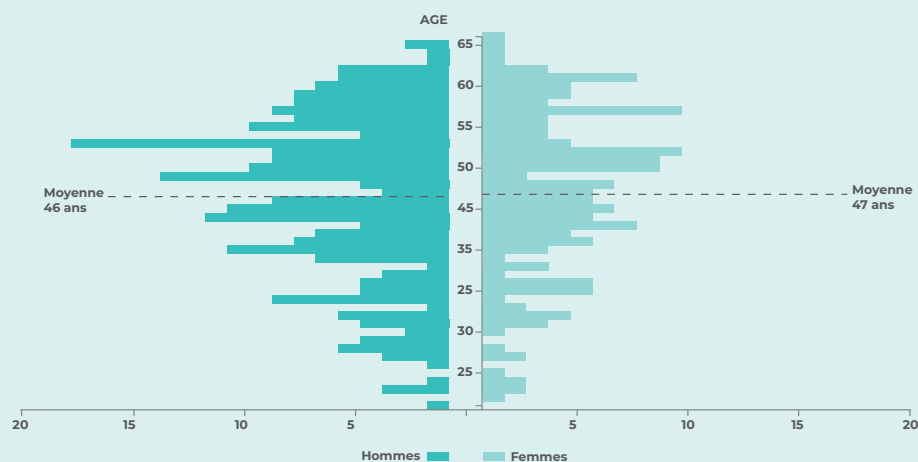
Les effectifs sous statut de droit public de la CUA se composent à 60,46% d'hommes et à 39,54% de femmes. S'agissant de la répartition par catégorie, on retrouve 60,31% d'hommes en catégorie A contre 39,69% de femmes, 58,88% d'hommes en catégorie B contre 41,12% de femmes et 61,40% d'hommes en catégorie C contre 38,60% de femmes.

EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET PAR SEXE

	Filière Administrative	Filière Animation	Filière Sociale	Filière Sportive	Filière Technique	TOTAL
HOMMES	57	2	0	11	164	234
FEMMES	109	1	3	4	36	153
TOTAL	164	3	3	15	185	370

La filière administrative demeure majoritairement féminine à l'inverse de la filière technique.

PYRAMIDE DES ÂGES



RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS D'ENCADREMENT

EFFECTIFS PAR STATUT ET PAR SEXE

	Emplois fonctionnels	Postes de direction	Postes de responsable de service / encadrement d'équipe	TOTAL
HOMMES	5	11	34	50
FEMMES	0	9	15	24
TOTAL	5	20	49	74

La répartition des postes à responsabilité au sein de la Communauté Urbaine d'Arras fait apparaître un déséquilibre genré persistant. Aucun emploi fonctionnel n'est actuellement occupé par une femme, contre cinq par des hommes.

On recense par ailleurs 11 directeurs pour 9 directrices, et une nette surreprésentation masculine parmi les responsables de service ou d'équipe (34 hommes contre 15 femmes).

Cette situation s'explique en partie par la structure des effectifs, notamment dans la filière technique, où les agents sont majoritairement des hommes et où l'organisation opérationnelle induit un nombre important de responsabilités d'équipe.

Cette configuration influe mécaniquement sur la répartition des fonctions d'encadrement de proximité, renforçant le déséquilibre constaté dans les postes à responsabilités. Néanmoins, cette réalité structurelle ne saurait justifier à elle seule les écarts observés, et appelle à une attention accrue dans l'accompagnement des parcours féminins vers l'encadrement.

II. LA RÉMUNÉRATION

*Salaires bruts mensuels moyens sur l'année 2025 (ramenés en ETP)
hors emplois fonctionnels*

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FEMMES	4 389 €	3 090 €	2 406 €
HOMMES	4 593 €	3 091 €	2 642 €

L'analyse des salaires bruts mensuels moyens, ramenés en équivalents temps plein (ETP) pour l'année 2025 et hors emplois fonctionnels, révèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui, bien que présents, demeurent globalement contenus. En catégorie B, la quasi-égalité salariale est atteinte, avec une différence infime entre les femmes (3 090 €) et les hommes (3 091 €).

En catégorie A, les écarts restent modérés, avec une moyenne de 4 389 € pour les femmes contre 4 593 € pour les hommes. De même, en catégorie C, la rémunération moyenne des femmes (2 406 €) est légèrement inférieure à celle des hommes (2 642 €). Ces écarts, limités, peuvent en partie s'expliquer par la part significative de temps partiels dans les effectifs féminins ce qui impacte mécaniquement le positionnement salarial moyen.

Cette situation témoigne malgré tout d'une politique de rémunération relativement équilibrée, dans un cadre où les écarts restent à surveiller et à analyser, notamment en lien avec les choix d'organisation du temps de travail.



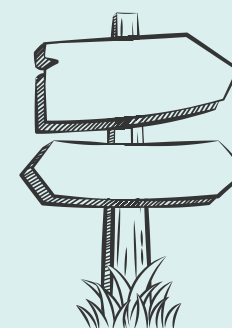
III. LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Avancements de grade sur 2025

	HOMMES			FEMMES		
	Total	Avancements	%	Total	Avancements	%
cat. A	3	2	66,66%	3	1	33,34%
cat. B	6	2	33,34%	6	4	66,66%
cat. C	21	16	76,20%	21	5	23,80%
Ensemble	30	20	66,66%	30	10	33,34%

Promotions internes sur 2025

	HOMMES			FEMMES		
	Total	Promotions	%	Total	Promotions	%
cat. A	1	1	100%	1	0	0%
cat. B	1	0	0%	1	1	100%
cat. C	3	3	100%	3	0	0%
Ensemble	5	4	80%	5	1	20%



En 2025, la répartition des avancements de grade et des promotions internes au sein de la Communauté Urbaine d'Arras montre une prédominance masculine : 66,66 % des avancements et 80 % des promotions internes ont concerné des hommes. Si ces chiffres interpellent au regard de l'objectif d'égalité professionnelle, ils doivent être interprétés à la lumière de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, la structure des effectifs de la collectivité constitue un élément déterminant : comme indiqué précédemment, les hommes représentent environ 60,46 % des agents, contre 39,54 % de femmes. Ce déséquilibre initial se reflète logiquement dans le vivier d'agents éligibles à l'avancement et à la promotion, en particulier dans les filières ou grades les plus représentés.

Par ailleurs, la Communauté Urbaine d'Arras, en tant que collectivité affiliée au Centre de Gestion du Pas-de-Calais, ne maîtrise pas l'ensemble des leviers en matière de promotion interne. Le Centre de gestion établit chaque année la liste des agents promouvables à l'échelle départementale, sur la base de critères réglementaires, de quotas et d'un classement fondé sur les parcours, la valeur professionnelle ou l'ancienneté des agents. Dès lors, bien que la Communauté Urbaine d'Arras puisse proposer des dossiers, elle n'a pas de visibilité ni de garantie sur les choix opérés notamment sur leur équilibre femmes-hommes.

Ces contraintes, combinées à la réalité des effectifs et à la répartition genrée au sein de certains cadres d'emplois, peuvent expliquer une surreprésentation masculine ponctuelle dans le déroulement de carrière. Toutefois, cette situation appelle à une vigilance renouvelée. Elle invite notamment à renforcer l'accompagnement des parcours féminins et à maintenir un dialogue attentif avec les instances pour promouvoir une approche plus égalitaire dans les choix opérés.

Ainsi, même si les marges d'action directe restent limitées, la collectivité se doit de jouer un rôle actif en matière d'égalité professionnelle, en veillant à une meilleure représentativité des femmes dans les parcours d'avancement et de promotion.

IV. ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Depuis deux ans, la Communauté Urbaine d'Arras a fait le choix d'instaurer un temps dédié à l'activité physique sur le temps de travail, à destination de l'ensemble des agents. Organisée sous la forme d'une matinée, cette initiative rassemble autour d'activités variées – marche, sports plus intenses, ateliers de détente ou de relaxation – dans une optique de cohésion d'équipe et de sensibilisation à l'importance de l'activité physique pour la santé mentale et corporelle. Ce moment, désormais institutionnalisé, participe activement à la promotion d'un environnement de travail plus équilibré et bienveillant, tout en renforçant les liens interservices.



Matinée Sport-Santé des agents - Crédit V. Laforge / CUA

En complément, l'association sportive interne propose, sur le temps du déjeuner, une offre d'activités régulières au siège. Cette offre, appréciée par les agents qui y ont accès, constitue un levier supplémentaire pour favoriser le bien-être au quotidien. Interpellé toutefois les disparités entre sites, l'engagement a été pris d'étudier les modalités d'extension de cette offre aux bâtiments annexes, centre technique communautaire notamment, afin de garantir une équité d'accès à l'ensemble des personnels, quel que soit leur lieu d'affectation.

Par ailleurs, une réflexion approfondie a été menée sur les pratiques de télétravail, dans une perspective d'équilibre entre souplesse organisationnelle et égalité d'accès entre femmes et hommes. À l'issue de cette concertation, plusieurs avancées concrètes ont été adoptées et entreront en vigueur à compter du 1er novembre 2025.

Les modalités seront désormais diversifiées, avec la possibilité, en plus du rythme hebdomadaire de 1 à 2 jours, d'opter pour un forfait annuel de 20 jours de télétravail « flottants », utilisables dans la limite de deux jours par semaine. Les jours jusqu'alors non éligibles, comme le mercredi ou les périodes de vacances scolaires, pourront désormais être télétravaillés, sous réserve du respect de la continuité de service. Enfin, le télétravail en demi-journée, sur accord hiérarchique, fera également partie des nouvelles options proposées, une demi-journée étant assimilée à un jour complet de télétravail.

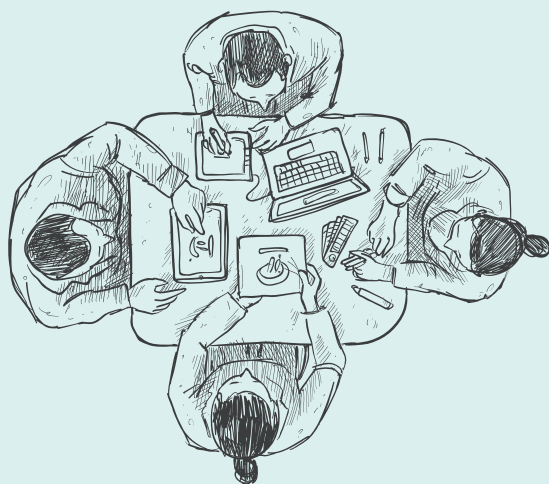
Ces ajustements ont pour objectif de mieux répondre à la diversité des situations professionnelles et personnelles, en offrant davantage d'agilité dans l'organisation du travail et en favorisant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales, souvent assumées de manière inégale.

Ces mesures s'inscrivent dans une politique plus large de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, qui vise à créer un cadre de travail plus inclusif, soucieux des équilibres individuels et collectifs.

V. FORMATION DES AGENTS

Dans la continuité des engagements pris en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, la collectivité a reconduit en 2025 le programme de formation à destination des encadrants. Cette démarche, amorcée les années précédentes, vise à renforcer les capacités de repérage, de compréhension et d'action face aux situations de violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel. Le premier niveau de formation, axé sur les fondamentaux, permet aux cadres d'identifier les stéréotypes, les mécanismes de violence, ainsi que les principaux repères juridiques. Il leur donne également les outils pour orienter les victimes de manière adaptée, notamment en lien avec les dispositifs existants tels que le protocole Angela.

Afin de poursuivre l'appropriation des enjeux et de permettre une montée en compétence progressive, un second niveau a été développé et proposé aux cadres ayant déjà suivi le module initial. Ce volet complémentaire, centré sur la posture professionnelle, permet de travailler plus finement l'accueil et l'écoute des victimes. Il aborde notamment la reconnaissance des signaux faibles, l'adaptation de l'attitude dans la relation d'aide, la préservation de soi dans ces situations sensibles, ainsi que l'accompagnement dans le parcours professionnel post-agression. Cette approche graduée favorise une culture managériale plus attentive, outillée et respectueuse, au service d'un environnement de travail plus sûr et plus égalitaire.



VI. ADOPTION DU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle, la Communauté Urbaine d'Arras s'est engagée, depuis 2021, dans la mise en œuvre d'un plan d'action triennal, présenté en Conseil communautaire le 24 juin de la même année. Ce plan avait pour ambition de structurer une démarche cohérente et durable autour de quatre axes prioritaires : favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, agir concrètement en faveur de l'égalité salariale, garantir une équité dans les parcours professionnels, et prévenir ainsi que traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes.

Arrivé à échéance en 2024, ce plan d'action a fait l'objet d'un bilan partagé avec les partenaires sociaux. Cette phase d'évaluation a permis d'identifier les avancées, les marges de progression, ainsi que les attentes exprimées par les agents. Afin de construire un nouveau cadre d'action adapté aux enjeux actuels, la DRH s'est appuyée sur l'expertise du CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes). Cette collaboration a permis d'enrichir la réflexion et de définir des priorités renouvelées pour les années à venir.

Conformément aux dispositions réglementaires, la Communauté Urbaine d'Arras établit et publie chaque année son index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil, composé de plusieurs indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, aux promotions et à la parité parmi les plus hautes rémunérations, constitue un levier d'analyse et de pilotage. En 2024, l'index affichait une note de 80 sur 100, traduisant des efforts en cours mais laissant entrevoir des axes d'amélioration. **En 2025, la note progresse pour atteindre 88 sur 100**, signe d'une dynamique positive en matière d'équité professionnelle. Cette progression témoigne de l'effet des mesures engagées et renforce notre volonté de poursuivre activement nos engagements en faveur d'une égalité réelle.

La nouvelle feuille de route s'inscrit ainsi dans une dynamique de consolidation des acquis tout en intégrant de nouveaux leviers d'égalité, notamment en matière de management, de qualité de vie au travail et de prévention renforcée des violences sexistes et sexuelles. Elle vise à faire de l'égalité professionnelle non seulement une obligation réglementaire, mais une culture partagée dans nos services.



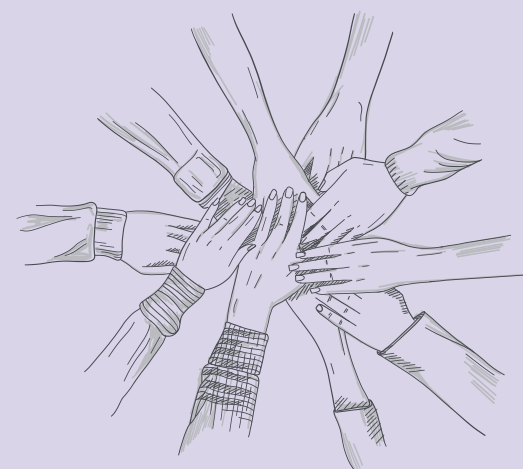
Lancement de l'expérimentation Territoire Zéro Non Recours - Crédit V. Laforge / CUA

Au cœur des politiques sociales et de prévention

UN TERRITOIRE SOLIDAIRE, AUX CÔTES DES CITOYENS DANS SA STRATEGIE ET SES AXES OPERATIONNELS

La Communauté Urbaine d'Arras s'engage pleinement dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers sa politique de Sécurité et de Prévention de la Délinquance. Dans le cadre de son ambition « accompagner chaque citoyen face à ses difficultés afin de prévenir l'exclusion et la bascule vers la délinquance », la collectivité déploie plusieurs actions structurantes qui participent directement à la réduction des inégalités de genre sur son territoire.

Cette politique s'appuie notamment sur le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), instance clé de coordination des acteurs engagés dans la prévention et la protection des populations. La Communauté Urbaine d'Arras porte ainsi une politique forte d'accès aux droits, avec un axe prioritaire dédié à la prise en charge des victimes, en particulier celles de violences conjugales et intrafamiliales. Dans une volonté de gouvernance partagée, la collectivité entend jouer le rôle de chef d'orchestre des initiatives locales, en favorisant la coopération entre les partenaires et en développant une approche collective et concertée.



I. « TERRITOIRE ZÉRO NON RECOURS », LE LANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Dans une logique d'égalité réelle et d'amélioration de l'accès aux droits pour toutes et tous, la Communauté Urbaine d'Arras s'est engagée depuis 2023 dans l'expérimentation nationale Territoire Zéro Non-Recours, portée par le ministère des Solidarités. Ce dispositif vise à lutter contre le non-recours aux droits sociaux – un phénomène qui touche de manière disproportionnée les personnes en situation de précarité, parmi lesquelles de nombreuses femmes, notamment cheffes de famille monoparentale, en insertion ou en situation de vulnérabilité. Dotée d'un financement sur trois ans de 600 000 € de l'État complété par 150 000 € de fonds propres, la démarche repose sur une stratégie d'« aller-vers » les publics, d'identification des freins, et de décloisonnement des pratiques entre institutions, opérateurs sociaux et acteurs de terrain.

Un diagnostic territorial a été mené en 2024 via un baromètre local ayant recueilli plus de 2 500 réponses. Les résultats confirment que près de 20 % des habitants estiment ne pas avoir bénéficié de toutes les aides auxquelles ils avaient droit dans l'année écoulée. Les femmes, les familles monoparentales et les habitants des quartiers ou zones rurales sont les plus touchés. Par ailleurs, un tiers des répondants exprime des difficultés à effectuer les démarches administratives, en lien avec la complexité des procédures, la fermeture des guichets physiques ou les obstacles numériques.

En réponse, la CUA a lancé un appel à projets afin de soutenir les initiatives locales favorisant la médiation sociale, la présence de proximité et l'accompagnement des usagers. Des actions de formation ont également été proposées aux professionnels du territoire (agents publics, acteurs sociaux, partenaires associatifs), notamment sur la précarité et la santé mentale, afin de mieux repérer les situations à risque et ajuster les pratiques. L'expérimentation contribue ainsi à une plus grande équité territoriale et sociale, et s'inscrit dans une politique plus globale visant à réduire les inégalités, dont celles liées au genre, à travers un accès effectif aux droits fondamentaux.



Lancement de l'expérimentation Territoire Zéro Non Recours - Crédit V. Laforge / CUA

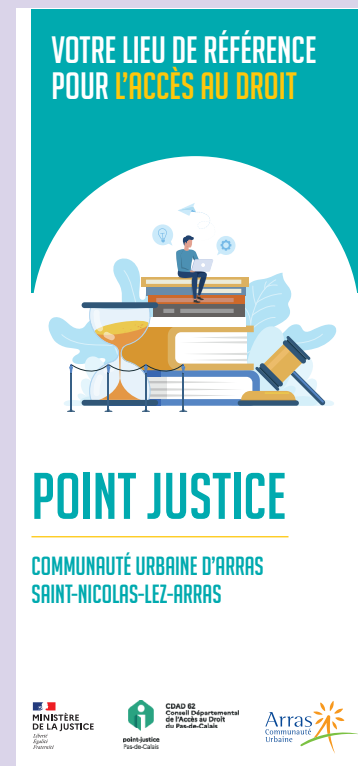
II. LA COTATION DES ACTIONS FINANCÉES EN CONTRAT DE VILLE AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMME

Au titre de la grande cause du quinquennat, l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une cotation systématisée pour les dossiers de demandes de subvention dans le cadre de l'appel à projet du contrat de ville – Cœur de quartier. Un outil spécifique pour mener cette cotation est disponible en ligne et aide les opérateurs à se poser les bonnes questions lors de la définition de leur mode opératoire des actions projetées et ainsi garantir la pleine l'accessibilité de celles-ci aux publics féminins.

III. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES A L'ÉCHELLE TERRITORIALE

Sur le territoire de la Communauté Urbaine d'Arras, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et plus largement contre les violences intrafamiliales, constitue une priorité partagée entre l'ensemble des institutions, des acteurs associatifs et des collectivités. Elle s'inscrit dans la continuité d'une politique pénale affirmée, qui mobilise chaque année l'ensemble des partenaires dans le cadre d'un pilotage renforcé impulsé par le Parquet et le Tribunal judiciaire d'Arras. Ce cadre concerté permet d'assurer une action cohérente entre prévention, accompagnement, protection des victimes et responsabilisation des auteurs.

Au sein de ce maillage partenarial, les dispositifs communautaires tiennent une place essentielle. La Communauté Urbaine d'Arras porte depuis plusieurs années un poste d'intervenante sociale en commissariat et en gendarmerie, en lien étroit avec une psychologue mise à disposition via un partenariat avec l'association France Victimes 62. Ce binôme de terrain, véritable cheville ouvrière de la prise en charge, intervient dès les premières heures de la révélation des faits, en assurant écoute, évaluation de la situation, orientation vers les dispositifs de soutien, et lien avec les professionnels de justice, de santé ou de l'action sociale.



En parallèle, les associations partenaires jouent un rôle central dans le soutien aux victimes. Le CIDFF 62 et France Victimes 62, tous deux cofinancés par la Communauté Urbaine d'Arras, assurent des permanences juridiques et psychologiques sur différents sites du territoire, notamment au Point d'Accès au Droit – Point Justice, mais aussi au sein des centres sociaux ou à proximité immédiate des tribunaux. Ces permanences sont souvent des portes d'entrée permettant aux victimes, parfois très isolées, d'engager un parcours de protection ou de reconstruction. Les juristes accompagnent également les démarches liées à l'accès au droit civil, au logement, à la garde d'enfants ou à l'emploi, tout en soutenant les professionnels du territoire dans leurs missions de repérage et d'orientation.

Dans le prolongement de cette action de proximité, de nouveaux outils judiciaires ont été mis en place pour renforcer la protection des victimes. L'ordonnance provisoire de protection immédiate (OPPI), désormais délivrée dans des délais contraints par le Juge aux affaires familiales, constitue un levier fort pour sécuriser les victimes dans leur quotidien, en prévoyant des mesures d'éloignement, d'interdiction de contact ou encore d'ajustement des droits parentaux. Elle est pleinement opérationnelle sur le ressort du tribunal d'Arras grâce à une coordination fine entre la justice et les forces de sécurité intérieure.

Des dispositifs d'alerte spécifiques, comme les téléphones grave danger (TGD) ou les bracelets antirapprochement (BAR), viennent compléter cette chaîne de protection, dans une logique de réactivité en cas de menace ou de sortie de détention du conjoint ou ex-conjoint violent. Ces mesures sont étroitement articulées avec un travail d'évaluation personnalisée mené par France Victimes 62, permettant d'adapter les réponses aux besoins et aux ressentis de la victime.

Enfin, la Communauté Urbaine d'Arras poursuit son engagement dans l'accueil et la responsabilisation des auteurs de violences, à travers son implication dans le contrat local de prévention de la délinquance, en lien avec des structures d'hébergement spécialisées. L'ensemble de cette dynamique témoigne d'une mobilisation constante et transversale pour lutter contre les violences faites aux femmes, protéger les personnes les plus vulnérables et garantir une réponse à la hauteur des enjeux, tant sur le plan judiciaire que social.



À titre d'exemple, la CUA s'est attachée à porter et à faire évoluer le dispositif « Home des Rosati », et a obtenu la labellisation CPCA (Centre de Prise en Charge des Auteurs) en 2021 et ce dans le cadre du Grenelle des violences faites aux femmes.

Depuis la création du dispositif, plus de 800 auteurs (femmes et hommes) ont bénéficié du programme de responsabilisation, 665 auteurs ont été hébergés par le Coin Familial, dont 34 en 2024. Depuis sa création, la CUA soutient de manière constante les associations et opérateurs impliqués dans le dispositif, à travers un accompagnement matériel, humain et financier.

En 2025, la Communauté Urbaine d'Arras, dans le cadre de son Contrat Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), a renouvelé son engagement en signant une nouvelle convention relative au dispositif Chantier Éducatif Permanent.

Ce dispositif vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en leur proposant des parcours de découverte des métiers au sein des différents services de la CUA.

Ouvert à un public mixte, féminin et masculin, âgé de 16 à 21 ans, il permet à chaque participant(e) de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une immersion concrète dans les réalités professionnelles.

Toujours dans le cadre du CISPD, la CUA, en partenariat avec le Parquet et le Service de Prévention d'Insertion et de Probation (SPIP), porte une action d'accompagnement renforcé auprès des personnes placées sous-main de justice.

Cet accompagnement s'articule autour de plusieurs axes, ayant pour objectif de réduire la récidive. Pour cela, les médiateurs de la CUA proposent un accompagnement socio-éducatif. Cet accompagnement s'adresse à un public composé de femmes et d'hommes.



Présentation du projet Grand Arras 2040 aux entreprises du territoire, le 30 septembre 2025 - Crédit V. Laforge / CUA

Vers une inclusion renforcée des femmes sur le territoire communautaire

La Communauté Urbaine d'Arras intervient activement dans le champ de l'emploi et de la formation et de l'entrepreneuriat. En lien avec la Région Hauts-de-France, elle a ainsi mis en œuvre, depuis 2017, plusieurs dispositifs d'aides économiques ciblées : soutien à l'immobilier pour les TPE, artisans, commerçants, accompagnement des PME et appui à l'installation de professionnels de santé. Ces actions visent à encourager le développement économique local tout en intégrant une dimension sociale, essentielle pour favoriser un accès équitable aux opportunités professionnelles. À fin 2023, près de la moitié des bénéficiaires de ces aides étaient des femmes, un taux stable qui témoigne de la volonté de maintenir une vigilance constante sur l'égalité dans l'accès aux leviers de développement économique.

Parallèlement, la Communauté Urbaine d'Arras soutient depuis plusieurs années un écosystème d'acteurs engagés en faveur de l'inclusion et de l'insertion, dont plusieurs structures jouent un rôle déterminant dans la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. C'est le cas notamment de l'AFP2I, centre de formation ancré dans le territoire, qui accompagne chaque année plusieurs milliers de personnes, dont une majorité de femmes. Ces dernières accèdent notamment à des parcours en compétences clés, en français langue étrangère. Elles sont également aidées à bien appréhender les outils numériques dans le cadre de leur recherche d'emploi, leur permettant d'acquérir les savoirs nécessaires à une réinsertion durable sur le marché de l'emploi. Cette dynamique d'accès à la formation, portée par un ancrage local fort, favorise ainsi l'autonomisation professionnelle de nombreuses femmes en situation de précarité, de monoparentalité ou de migration.

L'entrepreneuriat féminin bénéficie également d'une attention particulière à travers des dispositifs d'accompagnement comme Incub'Artois, incubateur de l'économie sociale et solidaire porté par la BGE Hauts-de-France et cofinancé par la Communauté Urbaine. Depuis 2023, cet outil soutient des projets portés majoritairement par des femmes autour de thématiques telles que la transition écologique, la mobilité ou l'alimentation durable. Le soutien à ces initiatives illustre notre volonté de valoriser les compétences entrepreneuriales des femmes et de les accompagner vers une autonomie économique durable.

Dans une logique d'insertion plus large, l'association Le Coin Familial, également soutenue par la Communauté Urbaine, joue un rôle central dans l'accompagnement des publics en difficulté sociale ou professionnelle, parmi lesquels les femmes sont particulièrement représentées, notamment dans les dispositifs d'hébergement ou de protection. Par ses chantiers d'insertion, ses actions de médiation sociale et ses dispositifs de remobilisation, l'association contribue activement à lever les freins à l'emploi, à restaurer la confiance et à favoriser des parcours individualisés de retour vers l'activité.

Enfin, la Maison de l'Emploi et des Métiers en Pays d'Artois (MEM) constitue un opérateur structurant dans l'élaboration et la coordination des politiques emploi-formation. Elle pilote notamment le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), la Mission Locale, la plateforme Proch'emploi. En lien avec les partenaires économiques et sociaux, la MEM intègre une approche inclusive de l'emploi, à travers des outils comme les clauses sociales, qui permettent de réserver une partie des emplois issus des marchés publics à des personnes éloignées de l'emploi.

En 2024, environ 46% des bénéficiaires des actions financées par la CUA sont des femmes (actions portées par la dizaine d'acteurs du champ de l'emploi et de la formation financés par la CUA). Ce taux connaît une progression par rapport à 2023.

Par la diversité de ses leviers, soutien à la formation, accompagnement à l'entrepreneuriat, politiques d'insertion et mobilisation des entreprises, la Communauté Urbaine d'Arras s'attache ainsi à promouvoir une approche transversale de l'égalité professionnelle, en tenant compte des inégalités structurelles qui freinent encore l'accès des femmes à l'emploi durable. Ce positionnement volontariste, combiné à une coordination étroite avec les partenaires institutionnels et associatifs, témoigne d'une mobilisation collective en faveur d'un territoire plus juste et inclusif. Deux tiers des personnes suivant les ateliers des conseillers numériques de la CUA sont des femmes. Quinze femmes sont membres du Club des Référents Numériques, et participent ainsi à la co-construction des actions/animations du service Stratégie Numérique et Innovations de la CUA.



Cérémonie des lauréats d'Initiative Grand Arras - Crédit V. Laforge / CUA

Actions réalisées par les Associations subventionnées -
Observatoire sur la parité HOMMES/FEMMES

	2021	2022	2023	2024
Le Coin Familial Construire pour se reconstruire	51 femmes (57%) et 46 hommes	40 femmes (42%) et 55 hommes	64 femmes (52%) et 59 hommes	60 femmes (52%) et 55 hommes
E2C	30 filles (47%) et 33 garçons (Thème Industrie 2021)	24 femmes (34%) et 46 hommes (Moov 'elles)	Non renseigné Défi orientation	NC
Resto du cœur	9 femmes (19%) et 37 hommes	14 femmes (23%) et 45 hommes	10 femmes (19%) et 46 hommes	50 femmes (78%) et 15 hommes
Regain	Aucune indication	Aucune indication	7 femmes (6%) et 106 hommes	Femmes (6%) et 94 % hommes
Réseau Alliances Squad Emploi	15 femmes (79%) et 4 hommes	11 femmes (48%) et 12 hommes	10 femmes (42%) et 14 hommes	4 femmes (30%) et 9 hommes
MEM - PLIE	264 femmes (45%) et 323 hommes	251 femmes (45%) et 306 hommes	227 femmes (47%) et 283 hommes	Femmes (54%) et 46% hommes
MEM - MISSION LOCALE Accompagnement des 16/25ans	560 femmes (44%) et 711 hommes	Pas d'indication HF 1429 jeunes	850 femmes (44%) et 1082 hommes	Femmes (46%) et 54% hommes
MEM - Accueillir (Cité des Métiers)				Femmes (57%) et 43 % hommes
AFP2i EPNS	Aucune indication	3 femmes (21%) et 11 hommes	2 femmes (11%) et 15 hommes	3 femmes (12%) et 21 hommes
AFP2i Fabrique du numérique	Aucune indication	20 femmes (41%) et 28 hommes	29 femmes (73%) et 11 hommes	24 Personnes Non détaillées
AFP2i Coopérative numérique des savoirs	Aucune indication	15 femmes (48%) et 16 hommes	11 femmes (54%) et 10 hommes	56 % femmes et 44% hommes
AFP2i Club Détours				9 femmes (60%) et 6 hommes
AFP2i la maison du digital au féminin		11 femmes (100%)		
FACE ARTOIS la fabrique inclusive	Pas concerné	Pas concerné	Pas concerné	Pas concerné
DREAMMAKERS (EPA)	Pas concerné	Pas concerné	Pas concerné	Pas concerné
Moyenne annuelle de public féminin sur les actions menées	48,5% femmes	44,7% femmes	38,7% femmes	43,4% femmes



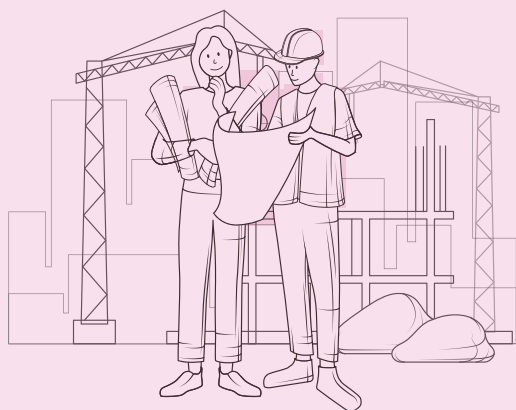
Les clauses d'insertion dans les marchés publics

Dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion, dix femmes ont été accompagnées en 2024 vers un retour à l'emploi ou une remobilisation professionnelle. Les profils sont variés, mêlant jeunesse et expérience, et illustrent la diversité des situations rencontrées : parmi elles, quatre étaient âgées de moins de 26 ans, une avait plus de 50 ans, trois bénéficiaient du RSA, une était demandeuse d'emploi de longue durée, une était issue d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), et une dernière relevait d'une situation particulière justifiée. Ces critères pouvant se cumuler, ils témoignent de parcours parfois complexes, où l'accompagnement individualisé a joué un rôle déterminant.

Les suites de parcours confirment l'utilité de ces dispositifs : une personne est toujours en poste depuis son intégration chez Veolia, une autre poursuit son insertion au sein de l'Atelier Chantier d'Insertion Regain, deux bénéficiaires restent accompagnées par le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), et six ont reçu de nouvelles propositions de missions via l'agence d'intérim partenaire.

Parmi ces parcours, celui de Mme C.A. illustre particulièrement la résilience et l'impact de l'accompagnement personnalisé. Arrivée en France en 2007 avec un niveau Bac+5, elle s'est reconstruite professionnellement en obtenant un titre professionnel d'assistante comptable en 2020. En situation monoparentale et bénéficiaire du RSA, elle rejoint le PLIE en 2023 où un accompagnement global est mis en place, mêlant soutien social et renforcement de ses compétences numériques. Grâce à une dynamique enclenchée par le coaching RSA et un travail actif de mise en relation avec des employeurs, sa candidature est proposée dans le cadre de la délégation de service public pour la distribution de l'eau. Elle est ainsi recrutée par Veolia, via une agence d'intérim d'insertion, sur un poste administratif en février 2024. Elle poursuit sa mission à ce jour, dans un environnement professionnel stabilisant.

De manière complémentaire, le parcours de Mme L.M., résidant dans les quartiers Ouest d'Arras, illustre un autre versant de l'insertion : diplômée d'une licence en art et merchandising, avec un projet dans la gestion d'événements culturels, elle intègre le PLIE en mai 2024. Son intégration dans les dispositifs d'insertion s'accompagne d'une mobilisation vers des événements d'envergure (Terres en fête, Main Square), via des missions de communication proposées par Artis dans le cadre de la DSP Transport. Cette expérience, au-delà de l'opportunité professionnelle, contribue à renforcer son réseau et sa confiance. Ayant pu stabiliser sa situation personnelle, notamment en matière de logement, elle prend un nouvel élan en intégrant le centre social d'Arleux en novembre 2024 comme chargée de développement culturel pour une durée d'un an. Elle prépare parallèlement le concours de rédacteur principal pour inscrire son projet professionnel dans la durée.



Ouvrage édité par la Communauté Urbaine d'Arras
La Citadelle, 146 allée du Bastion de la Reine
CS 10345 - 62026 Arras Cedex
Directeur de publication : Frédéric LETURQUE
Rédactrice en chef : Florence RICART

Textes : Services de la Communauté Urbaine d'Arras

Photographies : Valérie LAFORGE, Adobe stock - Illustrations : Freepik

Maquette, graphisme : Guillaume LEWANDOWSKI, Bertrand WAGON

Dépôt légal : octobre 2025 / ISSN 2427-5441

Toute reproduction des articles et images doit faire l'objet d'une autorisation de la
Direction de la communication de la Communauté Urbaine d'Arras.

Impression : DB Print



    grandarras.fr