

RAPPORT EGALITE FEMME-HOMME 2018

CAPARTICULU

Da a Signora Lauda Guidicelli

Cunsigliera esecutiva in carica di a giuventù, di u sport è di a parità trà donne è omi

Ùn hè una fatalità a disparità trà donna è omu

Da ghjennaghju 2018, u Presidente di u Cunsigliu esecutivu di Corsica m'hà cunfidatu a pulitica di parità trà donna è omu in Corsica.

Hè di fatti un attu forte pè a nostra cullettività nova chì vole fà di sta pulitica unu di i so acchisi strutturanti di primura.

In issu duminiu, a Cullettività di Corsica vole move azzione concrete nantu à u territoriu isulanu è attempu risponde à u bisognu di mudernizzazione di a funzione publica territoriale è à l'armunizazione in anda in senu à a so propia struttura.

Stu raportu palesa, dopu à a prima annata d'esistenza di a Cullettività di Corsica, a so determinazione per fà avanzà a parità trà donna è omu è per mette in ballu azzione concrete in u so duminu di cumpetenza è in cuoperazione cun l'inseme di l'attori lucali, da luttà contru à e disparità chì fermanu.

Per dà ancu di più forza à a so dimarchja vulintarista, a Cullettività di Corsica s'hè ingagiata :

- À firmà a Cartula Europea pè a parità trà donne è omi in a vita lucale à u mese di marzu di u 2019 è cusì piglia una pusizione publica nantu à u principiu di a parità di e donne è di l'omi ;
- Sbuccherà cù a ridazione di un Pianu d'azzione pè a parità cù e priorità, l'azzione è e risorse chì accorrenu pè a so rializzazione, à partesi da e piste di riflessione mintuvate quì sottu, ancu à cumplettà. Cun stu Pianu d'azzione puderemu identificà i prugressi rializati è e disparità chì fermanu, in u scopu di adattà regularu l'azzione messe in opera da a Cullettività.

Riguardu à u so bilanciù suciale di u 2018, a Cullettività di Corsica s'hè digià ingagiata, da patrona, in a ricerca di a parità in i so effettivi. Puru chì e statistiche mostrinu una tendenza in e disparità paragunevule à quella di altre cullettività (spartizione di l'effettivi, categoria in a ierarchia, tempu pienu/tempu parziale) a Cullettività di Corsica apparisce cum'è esemplare in quantu à a paca, cù un scartu di circa -0,42 % (11 €) per raportu à u rivenutu mezanu di l'inseme di l'agente è di l'agenti, prova chì a parità salariale, scopu priuritariu di u Presidente di u Cunsigliu Esecutivu, hè suddisfattu ind'i so servizii. In quantu à i quatri feminili chì anu funzione dette di primu livellu, rapresentanu 53 % di l'effettivi di a Cullettività di Corsica, ciò chì indetta u scopu ricunnisciutu di « numinazione à parà » in stu campu, in u rispettu di i quatri candidati.

In materia di pulitica publica mossa da a Cullettività di Corsica, sò numerose l'azzione nantu à u territoriu è in guasi tutti i duminii d'attività.

Per indettu, a Cullettività di Corsica aiuta à prumove l'insignamentu superiore da sviluppà nantu à u territoriu e cumpetenze chì ci volenu per fà sbuccià una sucetà di a cunniscenza è chì pruduci impieghi qualificati. Porghje dinù aiutu à l'impresariatu femminile isulanu, chì mette a Corsica à u ranghju di e cinque prime Cullettività di Francia.

À mezu andà, vuleria cunsiderà piste d'azzione nove :

1/ Stallà un « ritale » di referenti parità trà donna è omu in senu à e sfarente DGA o un gruppu di travagliu è incaricalli di a messa in opera è di u seguitu di a pulitica in materia di parità trà donne è omi.

2/ Rifinisce a cunniscenza di l'agenti è l'agente nantu à a tematica di a parità trà donna è omu purtalli à primurassine. A Cullettività di Corsica s'ingagia à mette in ballu una cumunicazione interna nantu à l'azzione mosse in u quattru di a lotta contru à e disparità.

3/ Fà una regula di un ricrutamentu paritariu per luttà contru à i stereotipi. E donne sò maggioritarie in e filiere amministrativa, suciale è medicusuciale, ma minoritarie assai in a filiera tennica. In issa pruspettiva, a Cullettività di Corsica vole prupone a creazione di un « Logò Parità » nantu à e vacanze di posti ch'ella publicheghja. Stu logò, vera maghjina specifica hà da permette d'identificà à vista a pulitica di a Cullettività in materia di ricrutamentu, da garantisce ch'un ci hè discriminazione in e so pruposte d'impiegu, qualsiasi a filiera.

4/ Incuragì a parità in u corsu di e carriere fendu una guida à destinazione di l'agenti per infurmalli nantu à i dispositivi è e prucedure chì esistenu, è dinù nantu à e conseguenze di e so scelte professionale nantu à a so carriera. Sicondu l'Insee, « pè una persona nantu à trè, e pusizione differente di e donne è di l'omi in e so vite professionale è private si spieganu tantu da cagione biologiche chè da l'educazione, ma l'upinione palese ùn parenu micca di presentà e donne cum'è menu competente o menu purtate à avè certe attività chè l'omi. Ma l'idea chì e donne averianu di più cumpetenze per curà zitelli è serianu purtate di più à falla, ferma. A « vucazione parentale » di e donne apparisce cum'è a petra maestra di l'articulazione trà e cumpetenze dette listesse è una divisione di u travagliu sempre urganizata assai sicondu u sessu di e persone ».

5/ Pruvà u dispositivu di teletravagliu per migliurà l'articulazione trà i tempi di vita « cunciliazione trà vita persunale è vitaprofessionale ».

6/ Assucià l'Assemblea di a Giuventù, cum'è forza di pruposta pressu à u Presidente di l'Assemblea di Corsica è di u Presidente di u Cunsigliu Esecutivu, nantu à a problematica in materia di parità trà donna è omu. Esse decisi è guardinchi hè di primura assai per ghjunghje à trasmette una cultura di u rispettu è di a parità à quelle è à quelli chì faranu a sucetà d'oghje è di dumane.

7/ Prupone « a messa in ballu di una bugettizzazione chì includi a parità trà donne è omi ». L'Altu Cunsigliu à a parità trà donne è omi prupone a « bugettizzazione chì includi a parità, ch'elli ricumandanu ufficialmente digià parechji urganisimi internaziunali tali l'ONU o u FMI è vole analizà l'attribuzione di e spese publiche sottu à l'aspettu di a parità trà donna è omu, da « u primu eurò ».

8/ Rivede i contratti educativi locali (CEL) per farci entrare un criterio parità tra donna e uomo in un sostegno finanziario di a Cullettività di Corsica à l'attività periscolare.

9/ Rinnova e rappresentazione di certe attività sportive continuando l'azione ma diventa adatta a pratica sportiva à l'attese di e donne e femine e a e condizione di pratica, in complemento di un puntellu educativu.

10/ Sviluppa in Cismonte un dispositivo « Circulu di i segreti » : e squadre di un medico sociale intervenendo in e scuole materne e primarie per creare dentro à i stabilimenti longu à l'annata scolare in modo continuo, un ambiente favorevole à l'amparere e lotta contro à l'inciviltà, e violenze, e discriminazione e violenze sessiste e u casticà.

11/ Completa l'indicatori di parità cù indicatori di incidenza per generu quando chi l'accostu hè pertinente. Di regola hè a spartizione per sessu ind'è una situazione o un statutu (per indettu a parte di e femine in e classe preparatorie scientifiche) chi hè data, in un filu di a parità, invece chi seria à ghjuvone, qualchi volta, di dispone d'ind'è di a parte « incidenza » di a situazione frà ogni generu (in un filu di a parità d'opportunità). Per indettu, un percentuale di femine chi entrenu in una classe preparatoria scientifica frà e femine chi anu avutu un basigliu scientificu, in paragone cù un stessu percentuale ind'è i maschi.

A messa in opera di a parità professionale tra donne e omi in a funzione pubblica territoriale hè non solu un'obligazione legale, ma diventa una prova di ghjustizia sociale. Per via di esse proposte chi arrecanu un novu a Cullettività di Corsica vole rinforzà un so impegnu da chi issu dirittu elementariu diventi una realtà.

Lauda GUIDICELLI,

Cunsigliera esecutiva in carica di a giuventù,
di un sport e di a parità tra donne e omi

EDITO

De Mme Lauda Guidicelli,

Conseillère exécutive en charge de la jeunesse, des sports et de l'égalité femmes-hommes

L'inégalité femme-homme n'est pas une fatalité.

Le Président du Conseil Exécutif de Corse m'a confiée, dès janvier 2018, la politique d'égalité femme-homme en Corse.

C'est bien entendu un acte fort pour notre collectivité nouvelle qui souhaite faire de la politique d'égalité femme-homme un de ses axes structurants prioritaires.

En la matière, la Collectivité de Corse souhaite impulser des actions concrètes sur le territoire insulaire tout en répondant au besoin de modernisation de la fonction publique territoriale et à l'harmonisation en cours au sein de sa structure.

Le présent rapport reflète, au terme de la première année d'existence de la Collectivité de Corse, sa détermination à faire progresser l'égalité femme-homme et à entreprendre des actions concrètes, dans son domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, pour combattre la persistance des inégalités.

Pour accentuer sa démarche volontariste, la Collectivité de Corse s'est engagée :

- A signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale au mois de mars 2019 et prend ainsi publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes ;
- Il en résultera la rédaction d'un Plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation, sur la base des pistes de réflexion non exhaustives énoncées ci-après. Ce Plan d'action permettra d'identifier les progrès accomplis et les inégalités persistantes, en vue d'ajuster en permanence les actions mises en œuvre par la Collectivité.

Au regard de son bilan social 2018, la Collectivité de Corse, en tant qu'employeuse, s'est déjà engagée dans un objectif de parité au sein de ses effectifs. Si les statistiques démontrent une même tendance dans les disparités que dans d'autres collectivités (répartition des effectifs, catégorie hiérarchique, temps plein/temps partiel), pour autant la Collectivité de Corse se révèle exemplaire en matière de rémunération, avec un écart d'environ - 0,42 % (11 €) par rapport au revenu médian de l'ensemble des agents et agentes, témoin que l'égalité salariale, objectif prioritaire du Président du Conseil Exécutif, est atteint au sein de ses services. Egalement, les cadres féminins exerçant des fonctions dites de 1^{er} niveau représentent 53 % des effectifs de la Collectivité de Corse démontrant l'objectif assumée de « nominations équilibrées » en la matière dans le respect des cadres candidats.

En matière de politique publique impulsée par la Collectivité de Corse, de nombreuses actions sont aussi déployées sur tout le territoire et dans presque tous les domaines d'activité.

A titre d'exemple, la Collectivité de Corse contribue à la promotion de l'enseignement supérieur en vue de développer sur le territoire les compétences nécessaires à l'émergence d'une société de la connaissance et productrice d'emplois qualifiés. Elle favorise également l'entrepreneuriat féminin insulaire, qui place la Corse parmi les cinq meilleures collectivités de France.

A moyen terme, je souhaite que de nouvelles pistes d'action soient envisagées :

1/ Mettre en place un « réseau » de référents égalité femme-homme au sein des différentes DGA ou d'un groupe de travail qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2/ Parfaire la connaissance des agents et agentes à la thématique de l'égalité femme-homme et les sensibiliser sur le sujet. La Collectivité de Corse s'engage à mettre en place une communication interne sur les actions engagées dans le cadre de la lutte contre les inégalités.

3/ Systématiser un recrutement égalitaire pour lutter contre les stéréotypes. Les femmes sont de manière générale majoritaires dans les filières administrative, sociale et médico-sociale, mais largement minoritaires dans la filière technique. La Collectivité de Corse entend, en ce sens, proposer la création d'un « logo Egalité » sur les vacances de poste qu'elle publie. Ce logo, véritable visuel spécifique, permettra une identification rapide de la politique de la Collectivité en matière de recrutement afin de garantir la non-discrimination dans ses offres d'emploi, quelle que soit la filière concernée.

4/ Favoriser l'égalité dans le déroulement des carrières en réalisant un guide à destination des agents et agentes afin de les informer sur les dispositifs et les procédures qui existent, ainsi que les conséquences de leurs choix professionnels sur leur carrière. Selon l'Insee¹, « pour une personne sur trois, les positions différentes des femmes et des hommes dans les vies professionnelle et privée s'expliquent autant par des raisons biologiques que par l'éducation reçue, mais les opinions exprimées ne tendent pas à présenter les femmes comme moins compétentes ou moins portées à exercer certaines activités que les hommes. En revanche, l'opinion selon laquelle les femmes disposeraient de compétences supérieures pour prendre soin des enfants et seraient plus enclines à le faire persiste. La « vocation parentale » des femmes apparaît comme la clé de voûte permettant l'articulation entre des compétences déclarées identiques et une division sociale du travail toujours largement organisée en fonction du sexe des individus ».

5/ Expérimenter le dispositif de télétravail comme une alternative afin d'améliorer l'articulation des temps de vie « conciliation vie personnelle/vie professionnelle ».

6/ Associer l'Assemblea di a Giuventù, en tant que force de proposition auprès du Président de l'Assemblée de Corse et du Président du Conseil Exécutif, sur la

¹ *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Références, éd. 2017

problématique en matière d'égalité femme-homme. Détermination et vigilance sont essentielles pour parvenir à transmettre une culture du respect et de l'égalité à celles et ceux qui construiront la société d'aujourd'hui et de demain.

7/ Proposer le « déploiement d'une budgétisation intégrant l'égalité femmes-hommes ». Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)² propose la « budgétisation intégrant l'égalité » (BIE), déjà prônée officiellement par plusieurs organismes internationaux tels que l'ONU ou le FMI, qui entend analyser l'attribution des dépenses publiques sous le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce « dès le premier euro ».

8/ Revoir les contrats éducatifs locaux (CEL) en vue d'intégrer un critère égalité femme-homme dans le soutien financier de la Collectivité de Corse aux activités périscolaires.

9/ Rénover l'image de certains sports en poursuivant les actions mais aussi adapter la pratique sportive aux attentes des femmes/filles et aux conditions de pratique, en complément du levier éducatif.

10/ Développer en Cismonte le dispositif « Circulu di i sicreti » : les équipes du médico-social interviennent dans les écoles maternelles et primaires afin de créer, au sein des établissements, de manière continue tout au long de l'année scolaire, un climat favorable aux apprentissages et lutter contre les incivilités, les violences, les discriminations et violences sexistes ainsi que le harcèlement.

11/ Compléter les indicateurs de parité par des indicateurs d'incidence par sexe³ lorsque cette approche est pertinente. C'est en général la répartition par sexe au sein d'une situation ou d'un statut (par exemple la part des filles dans les classes préparatoires scientifiques) qui est fournie, suivant une logique de parité, alors qu'il serait parfois utile de disposer aussi de la part « incidence » de la situation parmi chaque sexe (dans une logique d'égalité des chances). Par exemple, le pourcentage des filles qui intègrent une classe préparatoire scientifique parmi les filles ayant eu un bac scientifique, comparé au pourcentage des garçons parmi les garçons.

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique territoriale est non seulement une obligation légale, mais aussi un gage de justice sociale. Par le biais de ces propositions innovantes, la Collectivité de Corse souhaite consolider son engagement pour que ce droit élémentaire devienne réalité.

Lauda GUIDICELLI,
Conseillère exécutive en charge
de la jeunesse, des sports
et de l'égalité femmes-hommes

² *Avis sur le déploiement d'une budgétisation intégrant l'égalité femmes-hommes*, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, 11 janvier 2019

³ *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion*, Insee, 2013.

PREAMBULE

De par ses politiques publiques et sa capacité d'animation du territoire, comme dans son rôle d'employeur, la Collectivité de Corse s'engage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017 du Conseil de l'Europe a été adressée à ses 47 Etats membres pour dénoncer « la persistance des stéréotypes de sexe, la violence permanente à l'égard des femmes » et appeler à « réduire l'écart entre l'égalité de jure et l'égalité de facto ».

L'entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul adoptée le 11 mai 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la violence domestique, ratifiée par la France le 4 juillet 2014, marque un tournant et constitue déjà une référence mondiale. Elle représente un levier majeur pour les acteurs et actrices de l'égalité en Europe notamment pour contribuer à faire modifier certaines des législations gouvernementales en matière de violences.

La contribution du Parlement européen sur la nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'égalité des sexes 2015-2020 souligne les progrès accomplis et témoigne du lien entre la promotion de l'égalité professionnelle et la santé économique des pays. Ainsi le PIB de l'UE pourrait augmenter de 12% s'il existait une réelle égalité entre les sexes dans l'emploi.

Parmi les leviers pour agir, la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques. Cet instrument européen fixe des priorités, des actions et des ressources nécessaires à sa bonne utilisation. Les collectivités signataires s'organisent au sein d'un réseau européen et bénéficient d'un retour d'expériences irremplaçables. A ce jour, l'Observatoire compte plus de 1482 autorités locales et régionales en Europe signataires de la Charte européenne, 33 pays sont concernés. En France, 127 communes, 19 EPCI, 23 Conseils départementaux, 15 Conseils régionaux sont actuellement signataires.

La Collectivité de Corse a signé cette Charte le 8 mars 2019.

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose que le Président du Conseil Exécutif présente « un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », préalablement aux débats sur le projet de budget, « intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

SUNTA

SOMMAIRE

1. Un scopu di parità in un cuntestu evulutivu

Un objectif de parité qui évolue, mais de façon sensible

1.1. Custatti nantu à a parità trà donna è omu in u cuntestu socecconomicu di a Corsica

Etat des lieux de l'égalité femme-homme dans l'environnement socio-économique de la Corse

1.1.1. L'attività di e donne in Corsica cresce in modu significativu

Une évolution significative du taux d'activité des femmes en Corse...

1.1.2. ... Ciò chì si spiega da a riescita sculare più bona di e femine

... qui s'explique par une meilleure réussite scolaire chez les femmes...

1.1.3. ... ma ùn hà sempre effettu in quantu à un'urientazione professionale più favurevule

... mais qui ne se traduit pas systématiquement par une meilleure orientation professionnelle...

1.1.4. ... ciò chì hà cunsequenze nantu à e differenze di pache

... ce qui a une incidence sur les inégalités salariales

1.2. E donne sò di più raprisintate in pulitica

Une amélioration sensible de la représentation des femmes en politique

2. Òn si pò più tricà à scumbatte pè a parità di i genari: s'impegna a Cullettività di Corsica

La lutte pour l'égalité des genres ne peut plus attendre : la Collectivité de Corse s'y engage

2.1. Rinfurzà l'azione territoriale à prò di a parità trà donna è omu

Consolider les actions territoriales en faveur de l'égalité femme-homme

2.1.1. L'insignamentu superiore, puntellu di una crescita economica intelligente, durevule è inclusiva

L'enseignement supérieur, clef de voûte d'une croissance intelligente, durable et inclusive

2.1.2. U sustegnu à l'impresariatu, in particolare ind'è e donne : azione maestra à prò di u sviluppu economicu di a Corsica

Le soutien à l'entrepreneuriat, notamment féminin : une action phare en faveur du développement économique de la Corse

2.1.3. U mondu di l'arte hè sempre scumpartutu : sò in anda misure è iniziative à prò di a parità trà donna è omu

Le monde de l'art encore fortement cloisonné : des mesures et des initiatives sont prises en faveur de l'égalité femme-homme

2.1.4. A parità trà donna è omu : un principiu fundiu di u mudellu sociale europeu chì a Cullettività di Corsica hà fattu entre in core à a so pulitica europea

L'égalité femme-homme : un principe fondamental du modèle social européen intégré par la Collectivité de Corse au sein de sa politique européenne

2.1.5. A privenzione è a lotta di fronte à e violenze contru à e donne : messa in opera di misure concrete

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes : mise en œuvre de mesures concrètes

2.2. A Cullettività di Corsica da patrona La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

1. Un objectif de parité qui évolue, mais de façon sensible

1.1. Etat des lieux de l'égalité femme-homme dans l'environnement socio-économique de la Corse

1.1.1. Une évolution significative du taux d'activité des femmes en Corse...

Fin 2016, près de 125 300 emplois sont recensés en Corse. Depuis 1990, l'emploi total régional progresse à un rythme plus soutenu qu'au niveau national (+ 50 % contre + 16 %). Cette tendance favorable profite aux deux départements mais l'emploi se développe davantage en Corse-du-Sud (+ 53 %) qu'en Haute-Corse (+ 47 %).

L'emploi salarié concentre 85 % des emplois, le secteur tertiaire demeurant le principal employeur de l'île, et notamment le secteur administré.

Emploi salarié par secteur d'activité détaillé au 31 décembre 2016

| | Corse-du-Sud nombre | Haute-Corse nombre | nombre | Corse % | France % |
|---|------------------------|-----------------------|----------------|--------------|--------------|
| Agriculture, sylviculture et pêche | 449 | 1 988 | 2 437 | 2,3 | 1,0 |
| Industries extractives, énergie, eau, déchets | 730 | 1 356 | 2 086 | 2,0 | 1,5 |
| Denrées alimentaires, produits à base de tabac | 965 | 1 426 | 2 391 | 2,3 | 2,3 |
| Equipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines | 69 | 77 | 146 | 0,1 | 1,7 |
| Matériels de transport | 206 | 17 | 223 | 0,2 | 1,4 |
| Autres produits industriels | 805 | 845 | 1 650 | 1,6 | 5,8 |
| Construction | 5 152 | 4 858 | 10 010 | 9,4 | 5,3 |
| Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 7 519 | 8 668 | 16 187 | 15,3 | 12,6 |
| Transports et entreposage | 3 416 | 2 880 | 6 296 | 5,9 | 5,6 |
| Hébergement et restauration | 2 871 | 2 284 | 5 155 | 4,9 | 4,0 |
| Information et communication | 780 | 538 | 1 318 | 1,2 | 3,0 |
| Activités financières et d'assurance | 1 153 | 1 327 | 2 480 | 2,3 | 3,5 |
| Activités immobilières | 447 | 527 | 974 | 0,9 | 1,0 |
| Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien | 4 103 | 3 826 | 7 929 | 7,5 | 13,3 |
| Adm. publique, enseignement, santé, action sociale | 22 543 | 19 108 | 41 651 | 39,2 | 32,4 |
| Autres activités de services | 2 724 | 2 485 | 5 209 | 4,9 | 5,4 |
| Total | 53 932 | 52 210 | 106 142 | 100,0 | 100,0 |

Données 2016 provisoires

Source : Insee, Estimations localisées d'emploi

Avec 144 900 personnes en emploi ou au chômage, le taux d'activité de la Corse s'établit à 70,9 % en 2015.

Bien qu'il reste en deçà du taux national (73,8 %), il progresse depuis 1999 avec une participation croissante des femmes au marché du travail.

39,2 %
de l'emploi salarié
dans
le secteur administré

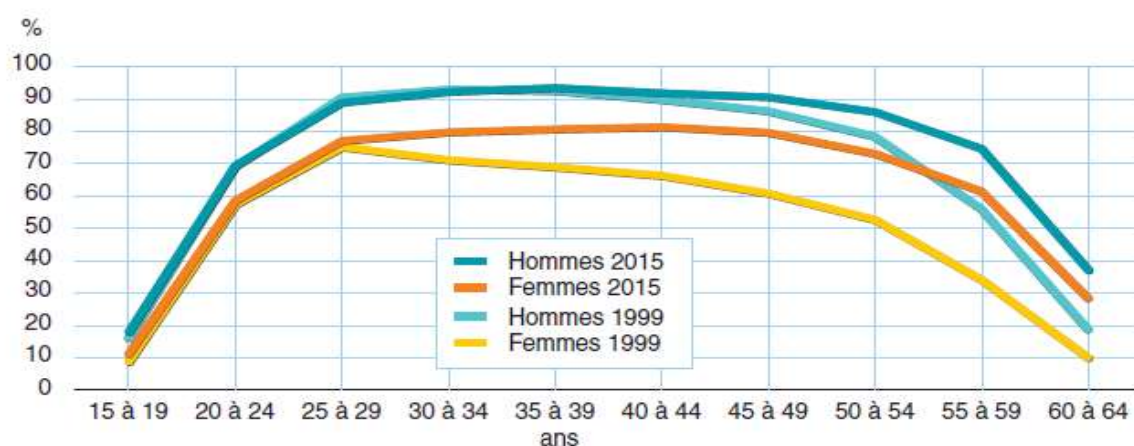
Population active parmi les 15-64 ans en 2015

| | Corse-du-Sud | Haute-Corse | Corse | France |
|--|---------------|---------------|----------------|-------------------|
| Actifs (nombre) | 69 440 | 75 422 | 144 862 | 29 913 457 |
| Taux d'activité (%) | 73,1 | 68,9 | 70,9 | 73,8 |
| Taux d'activité des hommes (%) | 78,0 | 74,5 | 76,1 | 76,9 |
| Taux d'activité des femmes (%) | 68,4 | 63,3 | 65,7 | 70,8 |
| Actifs ayant un emploi (nombre) | 61 025 | 64 709 | 125 734 | 25 813 815 |
| Taux d'emploi (%) | 64,3 | 59,1 | 61,5 | 63,7 |
| Taux d'emploi des hommes (%) | 70,1 | 65,9 | 67,8 | 66,7 |
| Taux d'emploi des femmes (%) | 58,6 | 52,4 | 55,3 | 60,8 |
| Taux d'emploi des 15 - 24 ans (%) | 32,5 | 28,2 | 30,1 | 29,5 |
| Taux d'emploi 25 - 54 ans (%) | 77,1 | 72,4 | 74,6 | 79,7 |
| Taux d'emploi 55 - 64 ans (%) | 48,5 | 44,9 | 46,6 | 46,9 |

Source : Insee, Recensement de la population 2015 - Exploitation principale

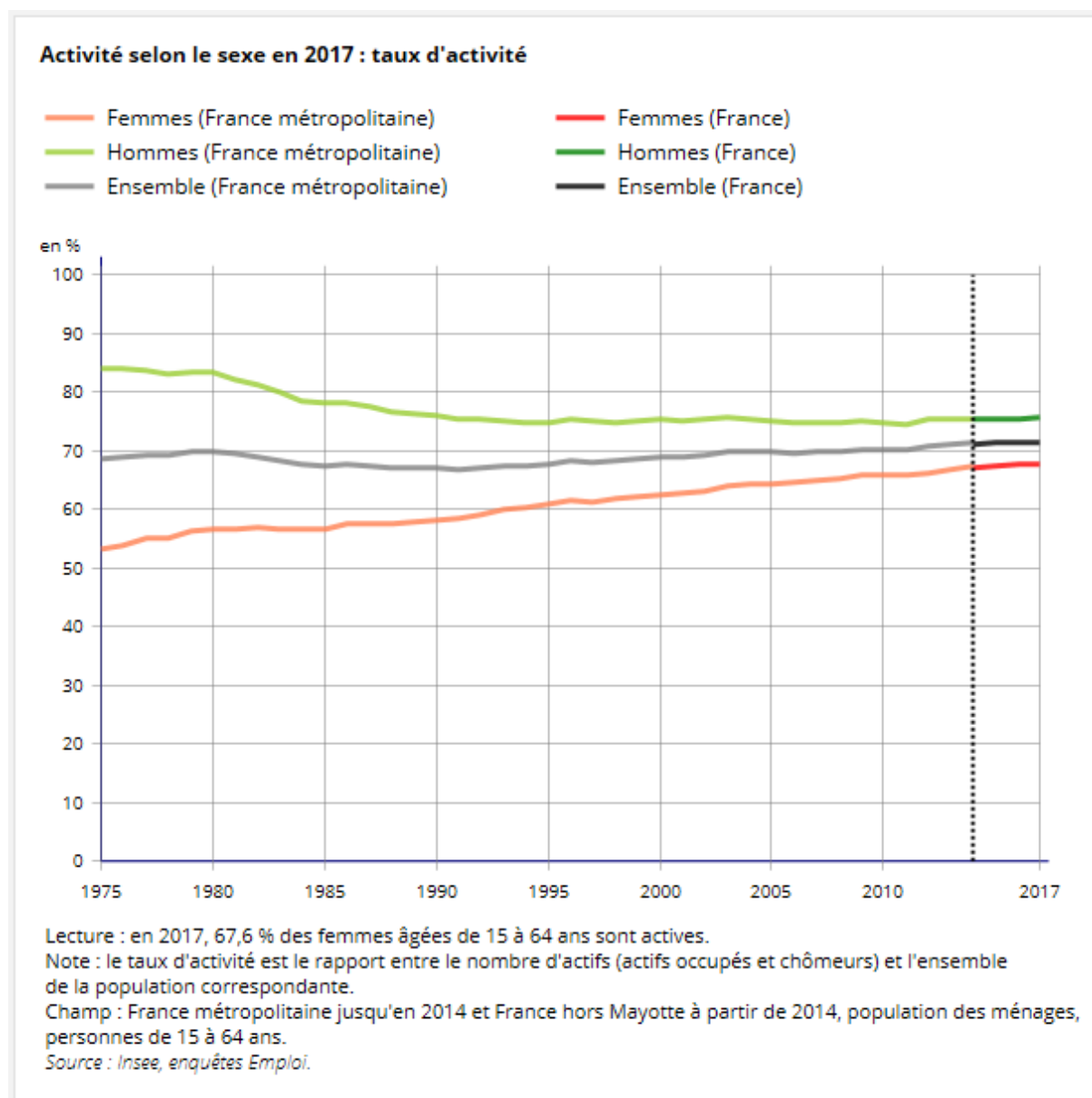
Même s'il reste nettement inférieur à celui des hommes (76,1 %), le taux d'activité féminin (65,7 %) croît de 13 points en 15 ans sur la moyenne d'âge 15-64 ans.

Evolution du taux d'activité par sexe et tranche d'âge en Corse



Source : Insee, Recensements de la population 1999 et 2015

Cette croissance du taux d'activité des femmes en Corse est le reflet d'une évolution pérenne au niveau national. En effet, entre 1999 et 2017, le taux d'activité des femmes entre 15 et 64 ans en France est passé de 62,2 % à 67,6 %, lorsque le taux d'activité des hommes n'a évolué que de 0,4 points (75,2 % à 75,6 %) sur la même période.



1.1.2. ... qui s'explique par une meilleure réussite scolaire chez les femmes...

La part des personnes de plus de 15 ans non scolarisées et sans diplôme en Corse est de 35 % en 2015, soit 5 points de plus qu'au niveau français.

Néanmoins, entre 2014 et 2015, on constate sur l'ensemble de la Corse, par contraste, un net recul de la part des titulaires d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC ou du brevet des collèges (- 1,4 points) et une amélioration de + 1,4 points de la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Cette amélioration se décompose équitablement entre les hommes et les femmes, avec respectivement + 1,6 points pour les hommes et + 1,4 points pour les femmes.

Diplômes

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

| | Hommes | Femmes | Ensemble Corse | France |
|--|---------|---------|----------------|------------|
| Population non scolarisée de 15 ans ou plus | 122 684 | 132 308 | 254 992 | 46 877 261 |
| Part des titulaires (en %) | | | | |
| d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC ou du brevet des collèges | 34,9 | 35,3 | 35,1 | 30,1 |
| d'un CAP ou d'un BEP | 23,0 | 16,7 | 19,8 | 24,6 |
| d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel) | 20,2 | 22,4 | 21,4 | 16,8 |
| d'un diplôme de l'enseignement supérieur | 21,9 | 25,6 | 23,7 | 28,5 |

Source : Insee, Recensement de la population 2015 - Exploitation principale

Diplômes

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2014

| | Hommes | Femmes | Ensemble Corse | France |
|--|---------|---------|----------------|------------|
| Population non scolarisée de 15 ans ou plus | 121 358 | 130 892 | 252 250 | 46 645 854 |
| Part des titulaires (en %) | | | | |
| d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC ou du brevet des collèges | 36,3 | 36,7 | 36,5 | 31,1 |
| d'un CAP ou d'un BEP | 22,9 | 16,7 | 19,7 | 24,3 |
| d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel) | 20,5 | 22,5 | 21,5 | 16,8 |
| d'un diplôme de l'enseignement supérieur | 20,3 | 24,1 | 22,3 | 27,8 |

Source : Insee, Recensement de la population 2014 - Exploitation principale

1.1.3. ... mais qui ne se traduit pas systématiquement par une meilleure orientation professionnelle...

Sur l'ensemble de la Corse, on constate que les cadres sont deux fois moins nombreux que sur le continent, en lien avec le tissu productif constitué de petites et moyennes entreprises qui favorise une présence importante d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Catégories socioprofessionnelles

| Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2015 | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble Corse | France |
| Ensemble | 133 229 | 143 507 | 276 736 | 52 592 816 |
| Part des (en %) : | | | | |
| Agriculteurs exploitants | 1,5 | 0,5 | 1,0 | 0,8 |
| Artisans, commerçants, chefs d'entreprise | 8,2 | 3,2 | 5,6 | 3,5 |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 6,3 | 4,5 | 5,4 | 9,3 |
| Professions intermédiaires | 11,4 | 11,5 | 11,5 | 14,2 |
| Employés | 11,5 | 25,1 | 18,6 | 16,4 |
| Ouvriers | 19,5 | 2,5 | 10,7 | 12,6 |
| Retraités | 27,8 | 27,2 | 27,4 | 27,1 |
| Autres personnes sans activité professionnelle | 13,7 | 25,3 | 19,8 | 16,1 |

Source : Insee, Recensement de la population 2015 - Exploitation complémentaire

On constate également la même tendance qu'au niveau national, la part des femmes étant par exemple plus importante dans la catégorie « Employés » et minoritaire au sein des autres catégories.



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

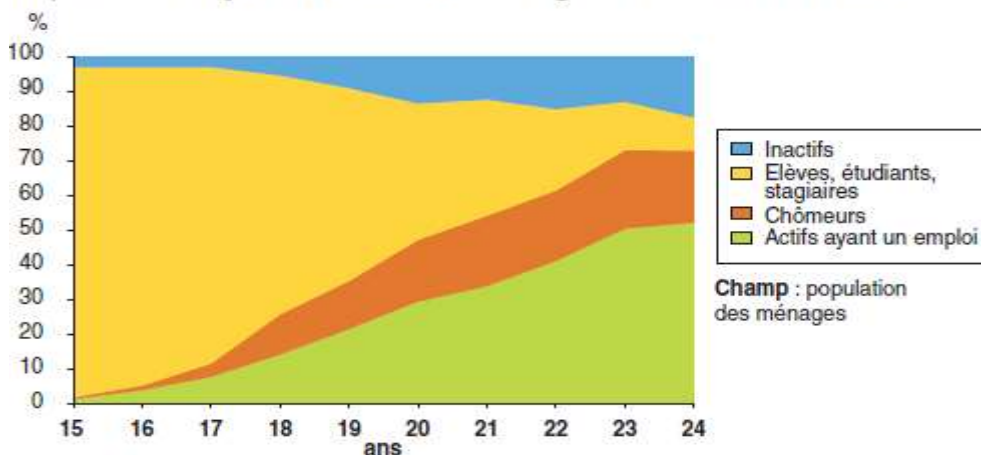
Entre 2014 et 2015, il n'y a pas eu d'évolution notable dans la répartition entre les hommes et les femmes au sein des catégories socioprofessionnelles en Corse.

En Corse, malgré le fait qu'elles soient plus nombreuses à être diplômées, les filles qui ont quitté le système scolaire ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que les garçons. En 2011, 53 % des femmes de 15 à 24 ans (hors étudiantes) sont en emploi, soit 13 points de moins que les hommes. Le taux d'emploi augmente avec l'élévation du niveau de diplôme pour les deux sexes, mais reste inférieur chez les filles. Par rapport aux jeunes qui avaient entre 15 et 24 ans en 1999, les écarts entre filles et garçons se sont creusés : elles étaient 47 % à travailler, soit 9 points de moins que les garçons. Sur la période, le taux d'emploi a en effet progressé davantage chez les garçons que chez les filles et ce, quel que soit le niveau de diplôme.

Si les filles ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail, c'est en partie dû à leurs choix d'orientation à l'école. Elles se dirigent plus massivement vers des filières moins porteuses en termes d'emploi car sujettes à plus de concurrence. Leur présence est en effet très marquée dans les formations fortement féminisées du domaine des services.⁴

A 21 ans, une femme sur trois occupe un emploi

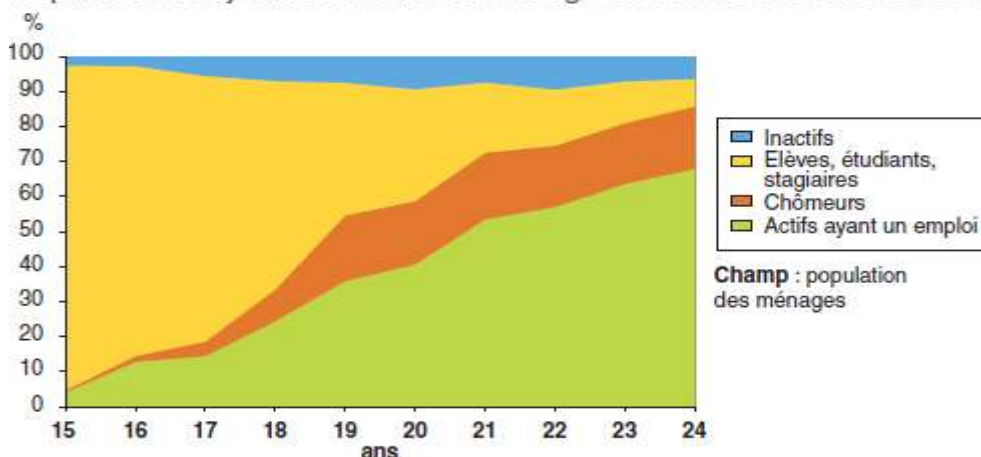
Répartition des jeunes femmes selon l'âge et l'activité en Corse en 2011



Source : Insee, Recensement de la population 2011.

A 21 ans, plus d'un homme sur deux est en emploi

Répartition des jeunes hommes selon l'âge et l'activité en Corse en 2011



Source : Insee, Recensement de la population 2011.

⁴ *Scolarité meilleure mais insertion professionnelle plus difficile pour les filles*, Insee Flash, mars 2015

1.1.4. ... ce qui a une incidence sur les inégalités salariales

Les niveaux de salaire dépendent généralement du niveau de diplôme. Les femmes sont plus diplômées que les hommes : en Corse en 2015, 25,6 % des femmes sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 21,9 % des hommes. A l'inverse, 57,9 % des hommes et 52 % des femmes n'ont pas de diplôme ou sont titulaires au maximum d'un BEPC, du brevet des collèges, d'un CAP ou d'un BEP.

Les niveaux de salaire des femmes devraient alors être, en principe, supérieurs à ceux des hommes. Or, il demeure des inégalités salariales du fait notamment du temps partiel (qu'il soit subi ou de droit) et de l'orientation des femmes vers des filières souvent moins rémunératrices.

Salaire net annuel moyen en EQTP* en Corse selon le sexe entre 2014 et 2015

| | 2015 (euros) | 2014 (euros) | Evolution 2015/2014 (%) |
|----------------------------|--------------|--------------|----------------------------------|
| Femmes | 21 054 | 20 829 | 1,1 |
| Hommes | 24 878 | 24 758 | 0,5 |
| | 2015 (%) | 2014 (%) | Evolution 2015/2014 (Point de %) |
| Ecart Femmes/Hommes | -15,4 | -15,9 | 0,5 |

*Equivalent temps plein

Données : Indicateurs régionaux femmes-hommes 2018, INSEE

©Collectivité de Corse

Part de salariés à temps partiel chez les 25-54 ans en Corse entre 1999 et 2014

| | 2014 (%) | 1999 (%) | Evolution 2014/1999 (Point de %) |
|----------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| Femmes | 21,3 | 24,7 | -3,4 |
| Hommes | 4,1 | 4,2 | -0,2 |
| Ecart Femmes/Hommes | 17,2 | 20,4 | -3,2 |

Données : Indicateurs régionaux femmes-hommes 2018, INSEE

©Collectivité de Corse

A niveau de diplôme comparable, on ne confie pas les mêmes responsabilités aux femmes qu'aux hommes : au niveau bac + 3 et plus, 62,2 % des hommes et seulement 35,9% des femmes occupent un emploi de cadre supérieur en France en 2013.

| Emplois de cadres supérieurs selon le sexe et le diplôme | | |
|---|---------------|---------------|
| Unité : % | | |
| | Hommes | Femmes |
| Brevet et moins | 2,9 | 1,1 |
| CAP-BEP | 3,1 | 1,8 |
| Bac | 8,8 | 5,4 |
| Bac + 2 | 23,4 | 8,6 |
| Bac + 3 et plus | 62,2 | 35,9 |
| Ensemble | 19,3 | 12,6 |

Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

En Corse, on constate également une très nette disparité entre les hommes et les femmes dans le salaire net annuel moyen en EQTP des cadres :

| Salaire net annuel moyen en EQTP* des cadres en Corse selon le sexe entre 2014 et 2015 | | | |
|---|---------------------|---------------------|---|
| | 2015 (euros) | 2014 (euros) | Evolution 2015/2014 (%) |
| Femmes | 35 884 | 35 504 | 1,1 |
| Hommes | 45 084 | 44 792 | 0,7 |
| | 2015 (%) | 2014 (%) | Evolution 2015/2014 (Point de %) |
| Ecart Femmes/Hommes | -20,4 | -20,7 | 0,3 |

*Equivalent temps plein

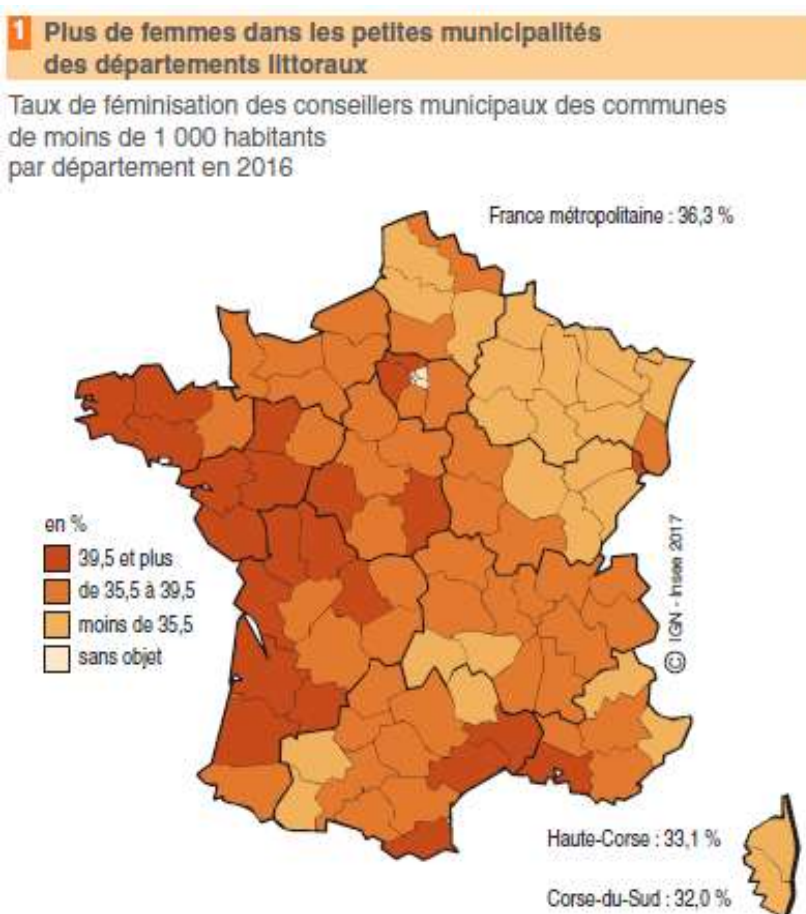
Données : Indicateurs régionaux femmes-hommes 2018, INSEE

©Collectivité de Corse

1.2. Une amélioration sensible de la représentation des femmes en politique

Source : *Les femmes en politique : encore du chemin à parcourir vers la parité*, INSEE Flash, mars 2017.

La représentation des femmes en politique s'améliore mais les progrès sont surtout sensibles pour les scrutins où la parité est imposée par la loi (loi n° 2000-493 du 6 juin 2000). Ainsi, la moitié des conseillers départementaux, territoriaux et des municipalités de plus de 1 000 habitants sont des femmes. En revanche, dans les communes plus petites, non concernées par la loi, ce taux de féminisation est de 31 % contre 35 % en France métropolitaine. Les deux départements insulaires font partie de ceux où les conseils municipaux des petites communes sont les moins féminisés.



Notes : situation en 2016, les données pouvant être différentes de celles consécutives aux élections de 2014.

Les départements classés "sans objet" sont ceux qui n'ont pas de communes de moins de 1 000 habitants.

Source : Ministère de l'Intérieur

En revanche, la Corse ne compte que 41 femmes élues maires au sein des 360 communes, soit un taux de féminisation de 11 % (contre 16 % au niveau national) et n'a aucune élue à la tête des autres collectivités locales, ni parmi les élus nationaux.

2 En Corse, pas de femmes élues au plan national

Taux de féminisation des élus aux lendemains des différents scrutins

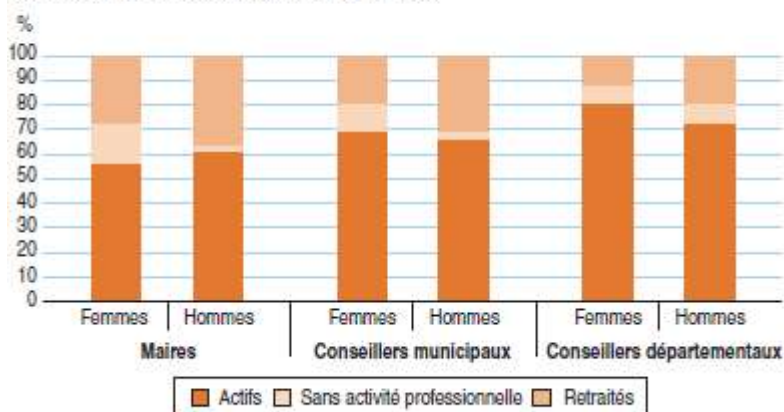
| | Corse | | France métropolitaine | |
|---------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------|
| | dernier scrutin | précédent scrutin | dernier scrutin | précédent scrutin |
| Elus locaux | | | | |
| Conseillers municipaux | 35,9 | 32,0 | 40,3 | 36,5 |
| moins de 1000 habitants | 31,1 | nd | 34,8 | nd |
| plus de 1000 habitants | 48,0 | nd | 48,1 | nd |
| Maires | 11,4 | 13,1 | 16,1 | 14,5 |
| Conseillers généraux (départementaux) | 50,0 | 3,8 | 50,0 | 14,0 |
| Présidents de conseils départementaux | 0 | 0 | 8,2 | 6,1 |
| Conseillers régionaux (territoriaux) | 47,1 | 49,0 | 47,8 | 48,0 |
| Présidents de conseils régionaux | 0 | 0 | 18,8 | 7,7 |
| Elus nationaux | | | | |
| Députés | 0 | 0 | 26,9 | 18,5 |
| Sénateurs | 0 | 0 | 25,0 | 22,1 |

nd : données non disponibles
Source : Ministère de l'Intérieur

Les élues insulaires sont moins âgées que les hommes : au lendemain de leur élection, 51 % des femmes maires ont plus de 60 ans en 2014, soit 6 points de moins que leurs homologues masculins, et 5 % d'entre elles ont moins de 40 ans. Elles sont ainsi moins souvent retraitées. Cependant, cette catégorie d'élues est la seule où les femmes sont moins actives que les hommes. Parmi celles en activité, les cadres sont majoritaires (61 % contre 35 % chez les hommes).

4 Les conseillères municipales et départementales plus actives que leurs homologues masculins

Répartition des élus par principale catégorie socioprofessionnelle en Corse aux lendemains des élections



Source : Ministère de l'intérieur

Les conseillères municipales et départementales sont plus souvent en activité que leurs homologues masculins.

2. La lutte pour l'égalité des genres ne peut plus attendre : la Collectivité de Corse s'y engage

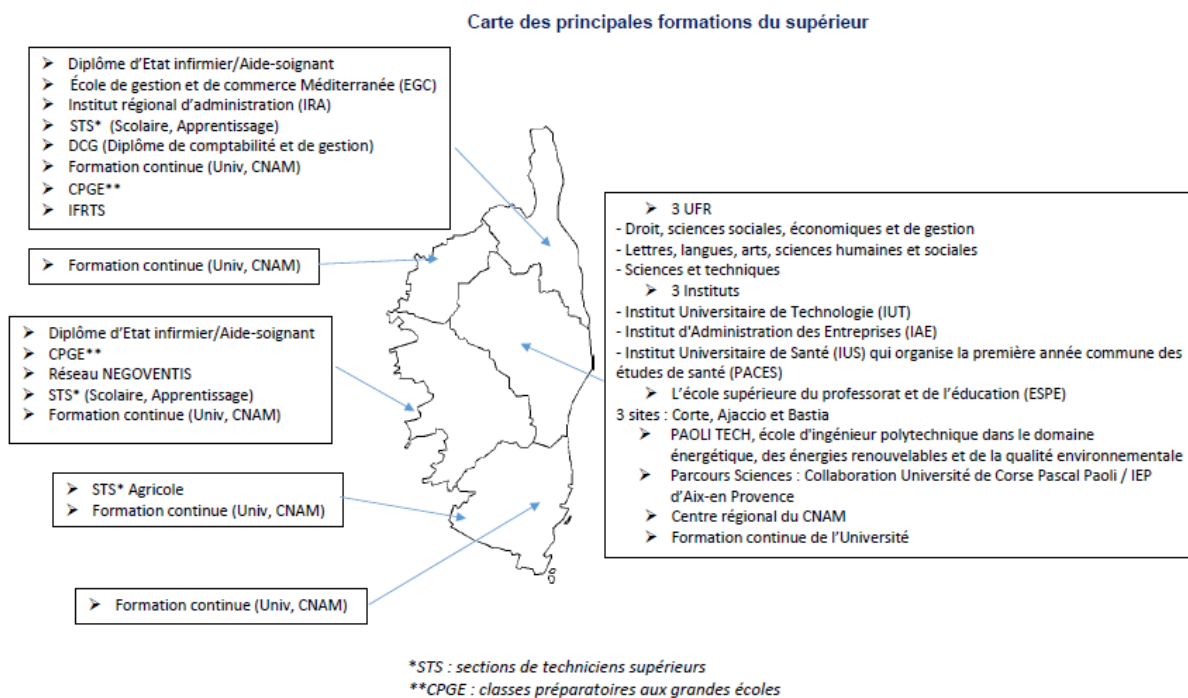
2.1. Consolider les actions territoriales en faveur de l'égalité femme-homme

2.1.1. L'enseignement supérieur, clef de voûte d'une croissance intelligente, durable et inclusive

Source : Direction de l'Enseignement supérieur, Direction générale adjointe en charge de l'éducation, de l'enseignement, de la formation et de la langue corse

Les inégalités de genre dans l'accès à l'enseignement supérieur sont en quelque sorte « inversées », et la mixité des formations est très variable.

L'Université de Corse Pasquale Paoli constitue le premier dispositif d'enseignement supérieur du territoire insulaire. En complément, d'autres structures du supérieur sont à prendre en compte telles que les lycées (BTS, Classes préparatoires aux grandes écoles), les instituts consulaires, et l'IFSI du Ministère de la Santé.



© Collectivité de Corse, Schéma de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

En Corse, les femmes réussissent mieux à l'école que les hommes et leurs orientations diffèrent tout au long de leur parcours scolaire. On constate une surreprésentation des femmes dans les formations paramédicales et sociales, les filières universitaires de lettres et langues, sciences humaines, droit et santé. En revanche, les hommes sont majoritaires dans les formations universitaires scientifiques et les filières technologiques telles les IUT.

Effectifs universitaires 2017/2018 en Corse

| | | 2017/2018 (hors apprentissage) | | | | | 2017/2018 (apprentissage) | | | | |
|-------------------|--|--------------------------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|---------------------------|------------|------------|-----------------|-----------------|
| | | Femmes | Hommes | Total | Part des femmes | Part des hommes | Femmes | Hommes | Total | Part des femmes | Part des hommes |
| UFR | Droit Economie et Gestion | 458 | 255 | 713 | 64% | 36% | | 1 | 1 | | 100% |
| Ecole d'Ingénieur | PAOLITECH | 14 | 27 | 41 | 34% | 66% | | | | | |
| ESPE | Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education | 239 | 78 | 317 | 75% | 25% | | | | | |
| DAEU | Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires | 1 | 23 | 24 | 4% | 96% | | | | | |
| IAE | Institut d'Administration des Entreprises | 72 | 44 | 116 | 62% | 38% | 30 | 24 | 54 | 56% | 44% |
| IUT | Institut Universitaire de Technologie | 170 | 285 | 455 | 37% | 63% | 95 | 107 | 202 | 47% | 53% |
| UFR | Faculté de Lettres, Langues, Arts, Sciences Humaines et Sociales | 719 | 430 | 1149 | 63% | 37% | 19 | 9 | 28 | 68% | 32% |
| UFR | Faculté de Sciences et Techniques | 281 | 413 | 694 | 40% | 60% | 22 | 55 | 77 | 29% | 71% |
| IUS | Institut Universitaire de Santé | 464 | 180 | 644 | 72% | 28% | | | | | |
| | Total | 2418 | 1735 | 4153 | 58% | 42% | 166 | 196 | 362 | 46% | 54% |

© Collectivité de Corse

Lecture : en formation initiale (hors apprentissage), les femmes représentent 58 % des effectifs comme pour l'année 2016/2017.

En revanche, en apprentissage, on relève le nombre de 166 femmes sur un effectif total de 362 personnes soit 46 % des effectifs. Elles représentaient 55 % des effectifs apprentis en 2016/2017.

On recense sur l'année 2017/2018, 133 doctorants, dont 57 % de femmes.

La Collectivité de Corse contribue à la promotion de l'enseignement supérieur en vue de développer sur le territoire les compétences nécessaires à l'émergence d'une société de la connaissance, productrice d'emplois qualifiés et d'entreprises compétentes.

Ainsi, elle intervient dans un cadre normatif spécifique et unique au niveau national au titre d'une convention-cadre tripartite avec l'Université de Corse Pasquale Paoli et l'Etat pour participer au financement des investissements de l'Université en lien avec l'offre de formation et le développement territorial.

Elle a construit le Schéma de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (SESRI) qui est un document permettant de déterminer les principes et les priorités de son intervention dans ce domaine pour la période 2017-2022. En qualité de « chef de file » elle l'élabore en cohérence avec un Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation, « le SRDE2I ».

Les questions de justice sociale et solidarité sont intégrées au *Riacquistu Economicu è Suciale* (SRDE2I). En effet, la diminution des précarités socio-économiques et des inégalités est à la fois un objet politique et un objet économique, ces situations constituant des freins à la croissance potentielle de l'économie corse par leurs répercussions sur l'inclusion sur le marché du travail ou encore sur le niveau de qualification.

Sò cumpresi i quistioni di ghjustizia suciali è di sulidarità ind'u *Riacquistu Economicu è Suciali* (SRDE2I). Di fatti, a riduzioni di l'incirtezzu socieconomicu è di i disparità hè attempu un ughjettu puliticu è un ughjettu economicu, parchì sò situazioni chì ralintiscini a crescita putinziali di l'ecunomia corsa par via di i so effetti in quantu à l'inclusioni nantu à u marcatu di u travaddu o in quantu à u liveddu di qualificazioni.

La Collectivité de Corse s'est ainsi engagée à soutenir les projets pédagogiques promouvant l'entrepreneuriat, la créativité et la démarche d'innovation dans l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, la question du financement des études est un sujet majeur pour les familles et peut constituer un obstacle d'importance en termes d'égalité des chances. Un Schéma Territorial transitoire d'Aide aux Etudiants a donc été adopté par l'Assemblée de Corse (n° 18/268 AC du 27 juillet 2018) en 2018. Il a vocation à être intégré par la suite au SESRI adopté par l'Assemblée de Corse en octobre 2017. Ce schéma transitoire prend en compte, en les harmonisant, les dispositifs préexistants des trois collectivités, et introduit une nouvelle mesure : le « Fonds d'urgence aux étudiants ».

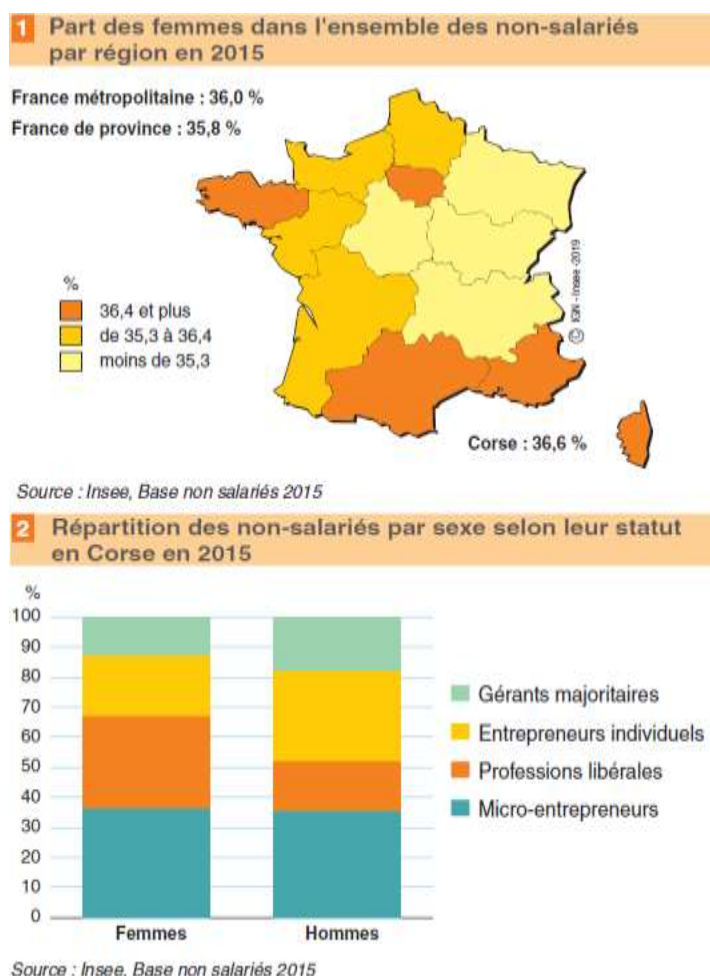
2.1.2. Le soutien à l'entrepreneuriat, notamment féminin : une action phare en faveur du développement économique de la Corse

Sources : *Entrepreneuriat féminin, la Corse dans le top 5 des régions*, Insee Flash, mars 2019 / Agence de développement économique de la Corse (ADEC) / Office de développement agricole et rural de la Corse (ODARC)

Au niveau national, de 2012 à 2016, le nombre global de femmes créatrices d'entreprise est passé de 141 227 à 212 521 (source : données sur la création d'entreprise – Datainfogreffe).

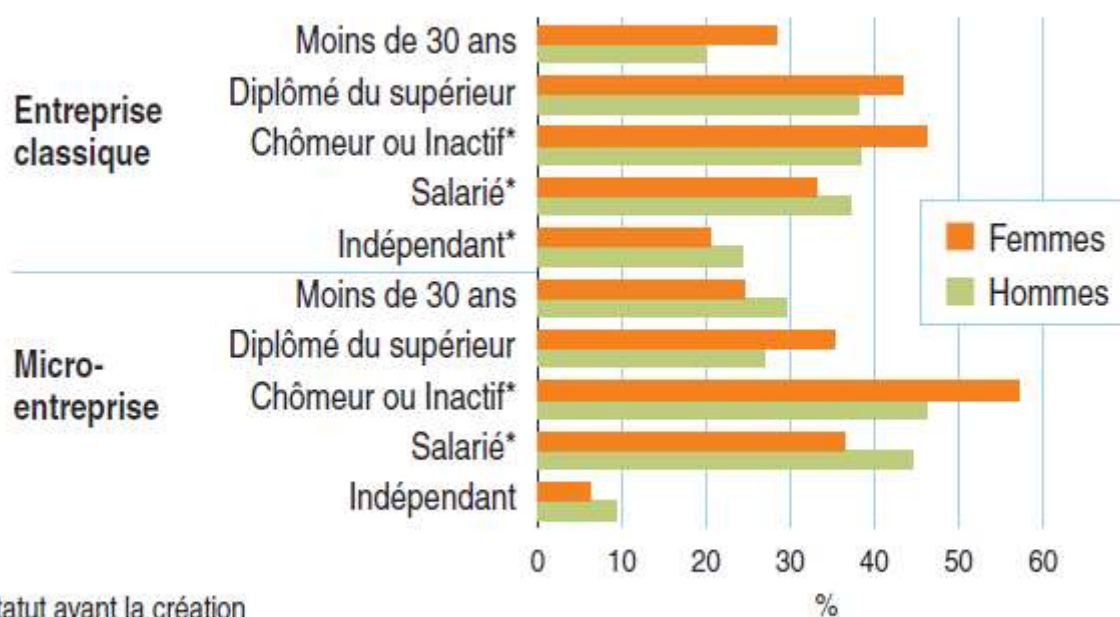
- 40 % des entreprises individuelles sont créées par des femmes en 2015, contre 38 % en 2014 et 2013.
- L'indice entrepreneurial, autrement dit la part des français ou françaises qui sont ou ont été dans une démarche entrepreneuriale, est de 27 % pour les femmes en 2016 (source : INSEE).

En Corse, les femmes sont minoritaires chez les non-salariés (gérants majoritaires, entrepreneurs individuels, professions libérales et micro-entrepreneurs) avec 36,6 % des effectifs en 2015, mais cette féminisation, bien que faible, situe l'île parmi les cinq régions de France métropolitaine où l'entrepreneuriat féminin s'illustre le plus (figure 1).



Le soutien de la Collectivité en matière d'enseignement supérieur s'exprime pleinement dans l'entrepreneuriat féminin insulaire. En Corse, au 1^{er} semestre 2014, 31 % des créatrices d'entreprises classiques sont plus jeunes et plus diplômées que leurs homologues masculins. Les entreprises créées par des femmes sont également plus pérennes que celles créées par des hommes : les deux-tiers des créations d'entreprises de 2010 existent toujours cinq ans plus tard. On peut noter que le soutien à l'entrepreneuriat féminin est vecteur d'initiatives. Parmi ces créatrices d'entreprises, 80 % d'entre elles n'avaient jamais créé d'entreprise auparavant.

4 Caractéristiques des créateurs par sexe selon le type d'entreprise créée au 1^{er} semestre 2014



*Statut avant la création

Lecture : 28,5 % des femmes créatrices d'entreprises classiques ont moins de 30 ans

Source : Insee, enquêtes Sine 2014

Du côté des microentreprises, on retrouve un taux de pérennité équivalent entre les créatrices et les créateurs (la moitié). En 2014, les femmes sont à l'origine de 37 % des créations de microentreprises, soit une progression de 4 points par rapport à 2010.

Dans le cadre du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDE2I), qui a fixé en décembre 2016 les orientations en termes d'action économique en Corse, le soutien à l'entrepreneuriat est un domaine clef d'intervention de la stratégie en faveur de la croissance et de l'emploi mise en œuvre pour le compte de la Collectivité de Corse par l'Agence de Développement Economique de la Corse (ADEC).

Impresa Sì, en faveur de l'entrepreneuriat :

Plus spécifiquement, dans le domaine de l'appui aux porteurs de projet, le SRDE2I a arrêté le regroupement des actions en faveur de l'accompagnement de l'entrepreneur et en faveur de la mutualisation des ressources au sein d'une mesure unique (Impresa Sì). Impresa Sì devient ainsi le principal véhicule de l'action de l'ADEC en faveur de l'entrepreneuriat. L'objectif clé d'Impresa Sì est de répondre aux besoins des porteurs de projets tout au long de la vie de l'entreprise. Depuis avril 2017, ce nouveau régime d'aides regroupe les aides directes à la création d'activité, à l'investissement et à la reprise-transmission.

De plus, une attention particulière est portée à la phase de création, notamment pour les publics en difficultés ou prioritaires (jeunes, femmes, demandeurs d'emploi...). L'ADEC a donc renforcé son soutien à l'entrepreneuriat en faisant régulièrement des appels à projets.⁵

Impresa Sì, à prò di l'imprisarialità :

In particulari, in u duminiu di u sustegnu à chì porta prughjetti, u SRDE2I hà dicitu di accoglie insembu l'azzioni di aiutu à l'imprisariu è à prò di a mutualizazioni di i risorsi in u quatru di una misura unica (**Impresa Sì**). Dunqua hè turnatu **Impresa Sì** u punteddu maiò di l'azzioni di l'ADEC à prò di u imprisariatu. U scopu fundamintali d'**Impresa Sì** hè di risponda à i bisogni di à chì porta prughjetti longu à a vita di l'impresa. Dapoi aprili di u 2017, stu novu sistemu d'aiutu accoglie insembu l'aiuti diretti à a criazioni d'attività, à l'investimentu è à a ripresa /tramandera.

Si faci casu In particulari in a fasa di criazioni, masimu pà i publichi in difficoltà o priuritarii (ghjovani, donni, ghjenti chì cerca travaddu,...). L'ADEC hà dunqua rinfurzatu u so sustegnu à a criazioni d'impresi fendu rigulari chjami à prughjetti.

En mars 2018, l'ADEC a lancé un appel à projet pour l'entrepreneuriat féminin. Cet appel à projet avait pour objectif de promouvoir les femmes cheffes d'entreprise dans tous les secteurs d'activité et ainsi de :

- mettre en lumière le parcours professionnel des entrepreneuses ;
- impulser une véritable dynamique autour de l'entrepreneuriat féminin Corse (création ou développement d'entreprise) ;
- aider les entreprises à développer leur visibilité numérique au niveau régional, national et international ;
- contribuer à la création d'emplois ou à la consolidation d'emplois pérennes dans tous les secteurs d'activité ;
- encourager d'autres porteuses de projet à se lancer en Corse ;
- récompenser les 15 meilleurs projets d'entrepreneuriat féminins de Corse par une subvention et par une prime forfaitaire supplémentaire automatique de 20 000€.

⁵ Les entreprises créées en Corse toujours plus pérennes qu'en province, Insee Analyses, mai 2017

Outre cette aide forfaitaire, l'appel à projet ouvre la possibilité pour les 15 lauréates de bénéficier de 2 subventions :

- Une aide à l'investissement qui couvre les investissements matériels et immatériels à hauteur de 30 % (plafonnés à 50 000 €) ;
- Une aide à l'emploi qui permet aux entreprises de bénéficier d'un soutien à la création de CDI pour les publics identifiés par le dispositif *U PATTU IMPIEGU*.

Un second AAP pour l'entrepreneuriat féminin sera lancé par l'ADEC courant 2019.

La Collectivité de Corse dans le cadre du FEADER a lancé un appel à projet pour l'année 2017 afin de soutenir le développement endogène des territoires ruraux en facilitant la diversification, la création et le développement de petites entreprises ainsi que la création d'emplois en cohérence avec le domaine prioritaire 6a) de la Commission européenne.

Cet appel à projet visait à accompagner les projets d'investissement des micros et petites entreprises en milieu rural. Ce dispositif a été géré intégralement par le guichet unique - service instructeur de l'ODARC. Les opérations retenues au titre de cet appel à projet ont été financées au titre de la Sous-Mesure 6.4.2 - Développement des entreprises en milieu Rural du Programme de Développement Rural de la Corse 2014-2020.

Dans le respect du règlement européen de développement rural, la Commission européenne impose un principe de sélection pour la période de programmation 2014-2020. Tout projet sollicitant une aide financière du FEADER fait l'objet d'une sélection pour répondre aux besoins stratégiques du PDRC et atteindre les objectifs fixés. Notamment, au sein de la grille de sélection, 10 points supplémentaires pouvaient être attribués aux porteuses de projet.

2.1.3. Le monde de l'art encore fortement cloisonné : des mesures et des initiatives sont prises en faveur de l'égalité femme-homme

Sources : Direction de la culture, Direction générale adjointe en charge de la culture, du patrimoine, du sport et de la jeunesse

Dès le plus jeune âge, les jeunes filles sont incitées à s'initier à la danse où elles constituent 99% des effectifs mais aussi au théâtre et à la musique où elles sont majoritaires alors que les jeunes garçons sont plus volontiers incités à s'exprimer directement sur scène, à l'écran, ou à l'écrit.

Même si les hommes constituent encore aujourd'hui la majorité des artistes corses les plus connus, de nouvelles figures émergent, notamment dans le cinéma (Caroline Poggi), la chanson (Diana Salicetti, Carlotta Rini...) ou la littérature.

Des manifestations se consacrent uniquement aux femmes autour de la scène musicale pourtant considérée comme masculine : les festivals *Femin'Arte* et *Padul'ella*

en Haute-Corse, mais aussi la tournée « Les femmes s'en mêlent » régulièrement accueillie par l'Aghja à Aiacciu. La Collectivité de Corse soutient ces initiatives de promotion des femmes dans le monde de l'art par le biais d'un dispositif d'aides à ces festivals féminins.

Il s'agit globalement d'assurer une meilleure visibilité des femmes en tant qu'artistes et de leur garantir un égal accès à des postes de responsables culturels tels que programmatrices, directrices artistiques, cheffes opératrices...

Même si dans le cadre de porteur de projet, les hommes constituent la plus grande part des directeurs de compagnies artistiques et d'ensembles musicaux (à l'exception du monde de la danse), des programmeurs (festivals, salles de spectacles), des chefs de production ou des responsables de structures, la tendance montre une féminisation de ces métiers. En effet, trois des six théâtres municipaux ainsi que les structures de formation artistique insulaires (l'Aria, le centre culturel Una Volta et le Conservatoire) sont dirigés par des femmes.

2.1.4. L'égalité femme-homme : un principe fondamental du modèle social européen intégré par la Collectivité de Corse au sein de sa politique européenne

Source : Direction générale adjointe en charge de la prospective, des finances, des affaires européennes et méditerranéennes, des relations internationales et des programmes contractualisés

La politique européenne de la Collectivité de Corse vise à favoriser la parité entre les femmes et les hommes. Cet engagement ne se traduit pas seulement dans ses actions soutenues au titre du Fonds social européen (FSE). Le FSE finance en effet une grande part des actions du Programme régional de formation qui est l'un des leviers essentiels en matière de rééquilibrage de la parité entre les femmes et les hommes en ce qu'il participe à permettre aux femmes d'accéder facilement à son catalogue de formations.

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des trois principes transversaux du programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020. Ce principe est inscrit dans le programme à la section 11 dédiée aux principes horizontaux, ce qui signifie que les opérations soutenues par les fonds FSE et FEDER devront prendre en compte, à minima, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et au mieux prévoir des actions spécifiques et supplémentaires en faveur de l'égalité. L'égalité femme-homme a donc gouverné l'écriture du programme : les priorités d'investissements de chaque axe du programme ont été construites, dans la mesure du possible, afin que les opérations qui en découlent favorisent cette égalité, ou en tous cas ne l'altèrent pas.

Le porteur de projet est sensibilisé sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet soutenu mais aussi au sein de sa structure ou encore dans le secteur d'activité auquel il appartient. Un questionnaire dédié est annexé au dossier de demande d'aide. Sur la base de ce questionnaire, et afin de s'assurer du respect de l'égalité femme-homme et, voire, de générer des actions concrètes non

prévues au départ par le porteur de projet, un système d'avance des fonds européens est prévu pour les projets exemplaires en la matière : le plafond des avances peut être augmenté de 10 points en COREPA, passant ainsi à 30% reconductibles, pour les projets qui font l'objet d'une bonne notation sur l'égalité femme-homme. Un focus spécifique sera fait lors des Comités de suivi des Fonds européens pendant lesquels la Délégation régionale de Corse aux droits des femmes et à l'égalité est présente en tant que membre de droit. En effet, selon le règlement intérieur du Comité de suivi, ce dernier examine en particulier les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances et les actions de lutte contre les discriminations, y compris l'accessibilité pour les personnes handicapées.

Pour évaluer l'incidence positive du PO FEDER-FSE 2014-2020 sur l'égalité femme-homme, l'Autorité de gestion s'appuie sur des indicateurs qui seront notamment renseignés dans une section spécifique des dossiers de demande d'aide et tout au long de la réalisation des opérations. Des évaluations transversales, par axe et par opération du programme permettront de mesurer les évolutions attendues.

Exemple de projet européen relevant du programme FEDER/FSE pour la période 2014-2020 :

Challenge innovation AAP Manifestations Numériques Volet 2 (Université de Corse)

L'Université de Corse organise depuis 3 ans le Challenge Innovation, un concours d'idées innovantes dans le secteur du numérique auprès d'étudiants de différentes filières (économie gestion, informatique, sciences politiques, juristes). Plébiscité par les étudiants, il permet pendant 3 jours une mise en situation réelle avec un travail en équipes pluridisciplinaires autour de problématiques réelles permettant de développer des projets innovants dans le domaine du numérique.

L'Université de Corse constitue ainsi les équipes selon le principe de la mixité.

2.1.5. La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes : mise en œuvre de mesures concrètes

Sources : Direction de l'action sociale de proximité et Direction de la protection de l'enfance, Direction générale adjointe en charge de l'action sociale et sanitaire

En 2017 au niveau national, les femmes sont plus souvent victimes d'agression ou de vols hors ménage que les hommes. Sur la même année, 130 femmes, 21 hommes et 25 enfants ont été victimes des violences au sein du couple.

Victimes d'agression ou de vol hors ménage selon l'âge et le sexe

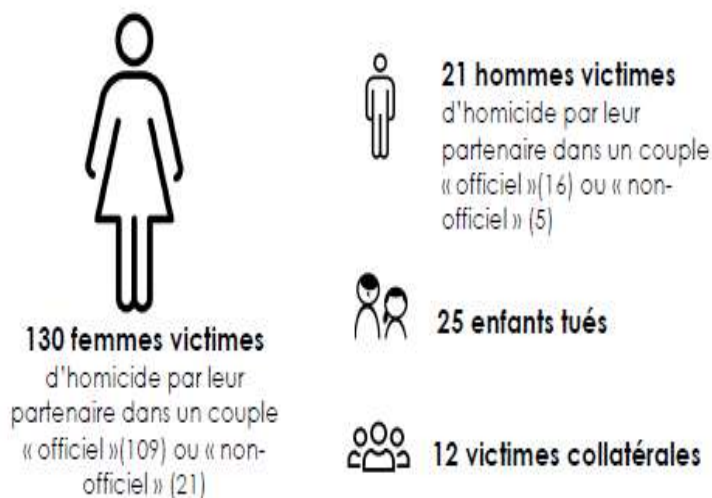
en %

| Tranche d'âge | Violences physiques ou sexuelles | | Menaces, injures ou insultes | | Vols avec ou sans violences | |
|-----------------|----------------------------------|------------|------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 18-29 ans | 8,2 | 4,3 | 26,3 | 18,4 | 6,3 | 6,3 |
| 30-39 ans | 3,9 | 3,4 | 21,8 | 18,3 | 3,1 | 2,4 |
| 40-49 ans | 3,9 | 2,6 | 17,1 | 16,6 | 2,7 | 2,9 |
| 50-59 ans | 2,2 | 2,3 | 14,5 | 14,8 | 2,4 | 2,4 |
| 60 ans ou plus | 0,9 | 0,6 | 7,9 | 7,7 | 2,7 | 1,1 |
| Ensemble | 3,7 | 2,6 | 17,0 | 14,9 | 3,4 | 3,0 |
| Taux de plainte | 24,7 | 29,2 | 4,6 | 4,1 | 36,6 | 36,4 |

Lecture : en 2017, 3,4 % des femmes déclarent avoir été victimes de vols, avec ou sans violences, de la part d'une personne ne vivant pas dans le ménage, dans les deux années précédant l'enquête. Parmi elles, 36,6 % ont porté plainte.

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 18 à 75 ans résidant en ménages ordinaires.

Sources : Insee, enquête Cadre de vie et sécurité 2017 ; ONDRP ; SSMSI.



SOURCE
 Champ : France métropolitaine, DOM, COM
 Source : Etude nationale sur les morts violentes au sein de couple, année 2017, Délégation aux victimes, ministère de l'Intérieur

Il n'existe pas de statistiques officielles en matière de violences faites aux femmes pour la Corse malgré que le territoire insulaire ne soit pas épargné.

Différentes actions territoriales sont menées ou en devenir :

En ce qui concerne l'accompagnement social, le service social de polyvalence assure, dans chacune des unités territoriales (UT), l'accueil et le suivi des usagers rencontrant des difficultés sociales, et les femmes subissant des violences en font notamment partie. Pour répondre à ces missions, des permanences sont assurées par les travailleurs sociaux dans les unités territoriales, les mairies, le commissariat et sont en lien avec tous les acteurs sociaux, notamment les associations.

Il a été décidé de retravailler la communication au sujet de ces permanences hebdomadaires, notamment en déposant dans les commissariats et dans les gendarmeries un flyer destiné aux femmes victimes de violence et mentionnant les numéros des unités territoriales et le travail des assistantes sociales. Au moyen de cette communication diffuse (affichettes, cartes de visite...), l'objectif est de faire passer le message que nul n'est isolé : les services sociaux, et plus particulièrement les UT, sont là pour permettre de trouver des solutions à des situations critiques.

A Moriani, Corti et en Balagne, une pièce destinée à un accueil de jour a été aménagée, permettant aux femmes qui le désirent de se mettre provisoirement à l'abri. Elles y trouvent la possibilité de se reposer, de recevoir une assistance, d'être conseillée par les travailleurs sociaux ou les partenaires tenant des permanences régulières (Conseil départemental de l'accès au droit, Centre d'information des droits de la femme et de la famille, ...). Cette action est particulièrement pertinente pour les femmes en milieu rural.

Afin de consolider l'accueil de jour, qui ne permet que de se poser très provisoirement, un projet d'hébergement transitoire est en cours de réalisation, avec le recensement des lieux pouvant être destinés à un accueil temporaire de quelques semaines, voire quelques mois, pour les femmes victimes de violence. Il faut réussir à trouver des lieux d'hébergement qui permettent une réelle mise en sécurité sur le moyen terme et une reconstruction pour un nouveau départ. La Collectivité de Corse est en recherche de partenariats avec des organismes publics susceptibles de proposer ce service d'accueil provisoire.

En matière de protection de l'enfance, il a existé deux observatoires départementaux qui sont en cours d'unification pour devenir l'Observatoire territorial de la protection de l'enfance (OTPE). Cet outil permettra d'établir la définition stratégique de la politique de la protection de l'enfance. Une proposition de relier l'OTPE au futur projet d'Observatoire des violences faites aux femmes (délibération n° 18/137 AC de l'Assemblée de Corse du 30 mai 2018) a été émise, sur la base du constat que les violences faites aux enfants peuvent rejoindre celles commises sur leur mère. Ce lien pourrait représenter un point d'entrée actif pour l'Observatoire des violences faites aux femmes, notamment dans un cadre familial.

2.2. La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

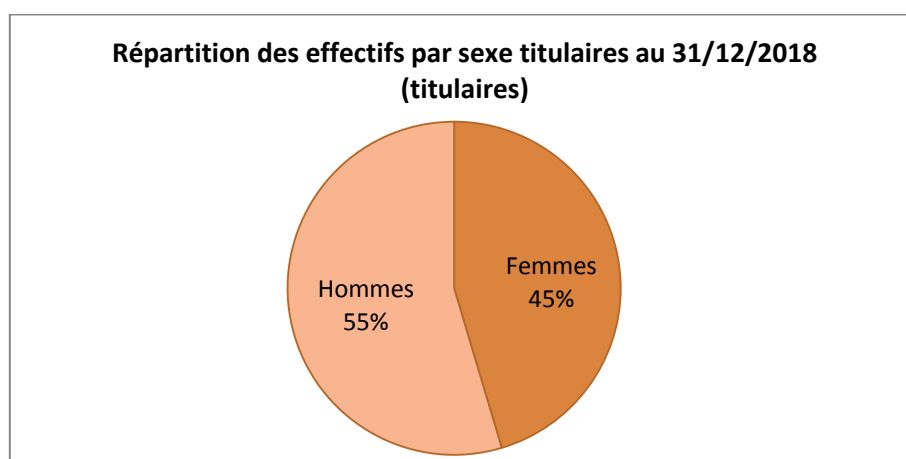
Bilan social (31 décembre 2018) établi par la Direction générale adjointe en charge des systèmes d'information, de la communication interne et des ressources humaines de la Collectivité de Corse

2.2.1. Catégories et filières

Part des femmes et des hommes dans l'effectif au 31 décembre 2018

Titulaires au 31/12/2018

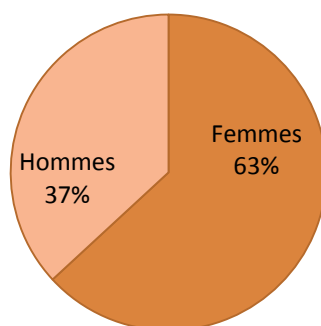
| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Filière administrative | 1084 | 331 | 1415 |
| Filière technique | 420 | 1831 | 2251 |
| Filière animation | 23 | 6 | 29 |
| Filière culturelle | 40 | 28 | 68 |
| Filière sociale | 179 | 12 | 191 |
| Filière médico-sociale | 86 | 2 | 88 |
| Filière médico-technique | 7 | 2 | 9 |
| Filière sportive | 1 | 2 | 3 |
| TOTAL | 1840 | 2214 | 4054 |



Contractuels sur emplois permanents au 31/12/2018

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------|------------|-----------|------------|
| Filière administrative | 34 | 21 | 55 |
| Filière technique | 62 | 53 | 115 |
| Filière animation | 1 | 0 | 1 |
| Filière culturelle | 3 | 3 | 6 |
| Filière sociale | 22 | 2 | 24 |
| Filière médico-sociale | 12 | 0 | 12 |
| Filière médico-technique | 1 | 1 | 2 |
| Filière sportive | 0 | 0 | 0 |
| Hors filière | 2 | 0 | 2 |
| Total | 137 | 80 | 217 |

**Répartition des effectifs par sexe au
31/12/2018
(contractuels sur emplois permanents)**

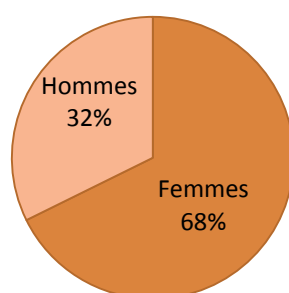


Contractuels sur emplois non permanents au 31/12/2018

| | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------|------------|-----------|------------|
| Collaborateurs de cabinet | 5 | 5 | 10 |
| Emplois avenir | 5 | 11 | 16 |
| Assistantes familiales | 76 | 9 | 85 |
| Autres (*) | 44 | 37 | 81 |
| Total | 130 | 62 | 192 |

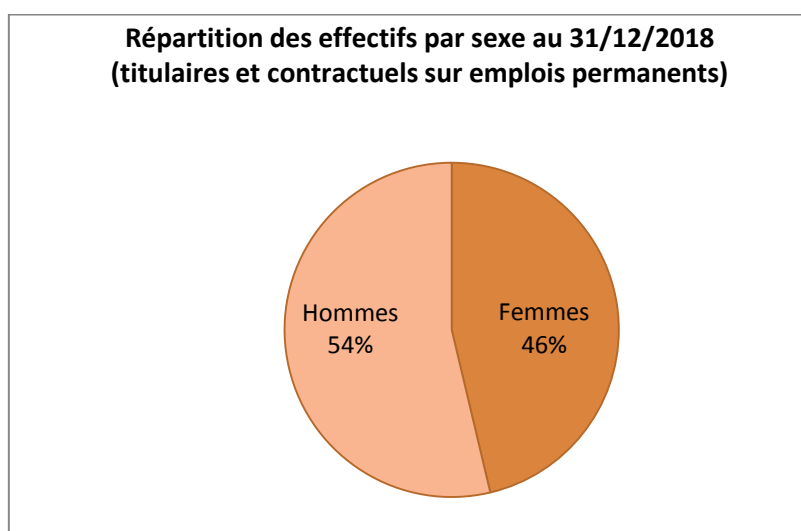
(*) apprentis, médecins vacataires, contractuels recrutés pour accroissement d'activité

**Répartition des effectifs par sexe au
31/12/2018
(contractuels sur emplois non permanents)**

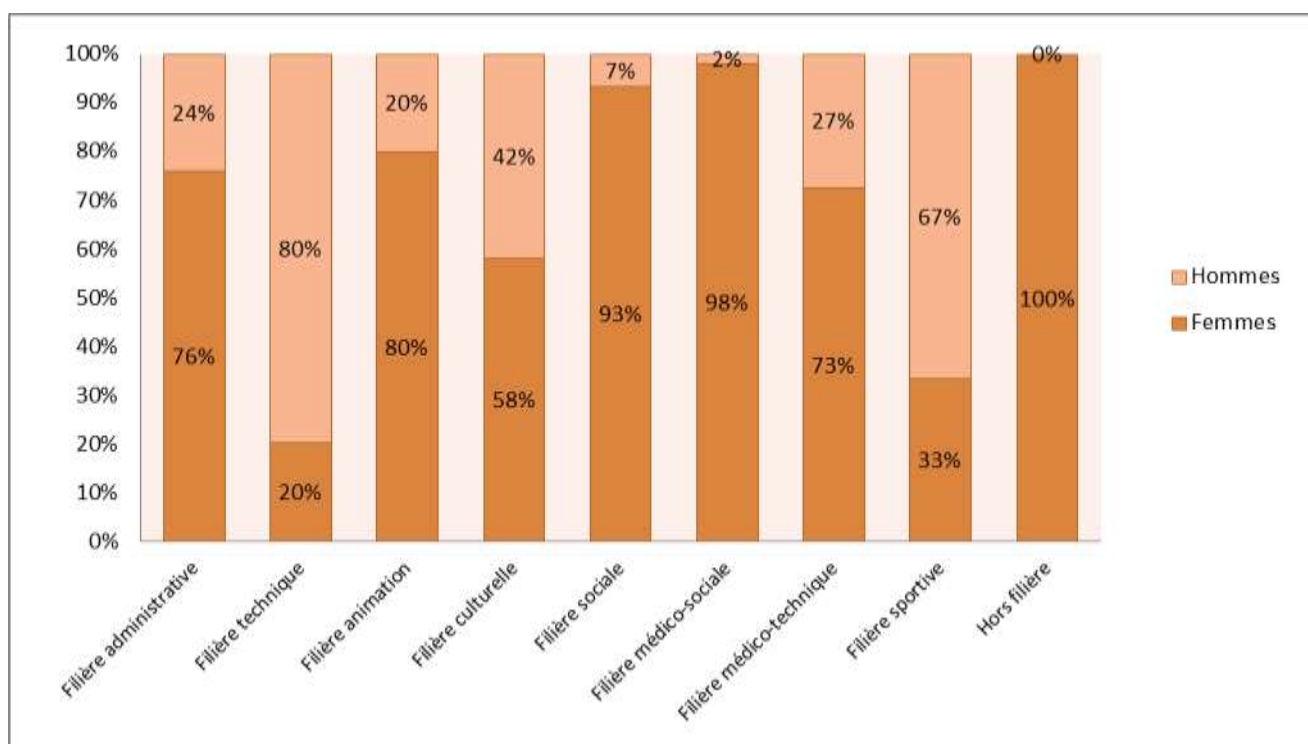


Titulaires et contractuels sur emplois permanents au 31/12/2018

| | Femmes | Hommes | Total | % femmes | % hommes |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Filière administrative | 1118 | 352 | 1470 | 76% | 24% |
| Filière technique | 482 | 1884 | 2366 | 20% | 80% |
| Filière animation | 24 | 6 | 30 | 80% | 20% |
| Filière culturelle | 43 | 31 | 74 | 58% | 42% |
| Filière sociale | 201 | 14 | 215 | 93% | 7% |
| Filière médico-sociale | 98 | 2 | 100 | 98% | 2% |
| Filière médico-technique | 8 | 3 | 11 | 73% | 27% |
| Filière sportive | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| Hors filière | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Total | 1977 | 2294 | 4271 | 46% | 54% |

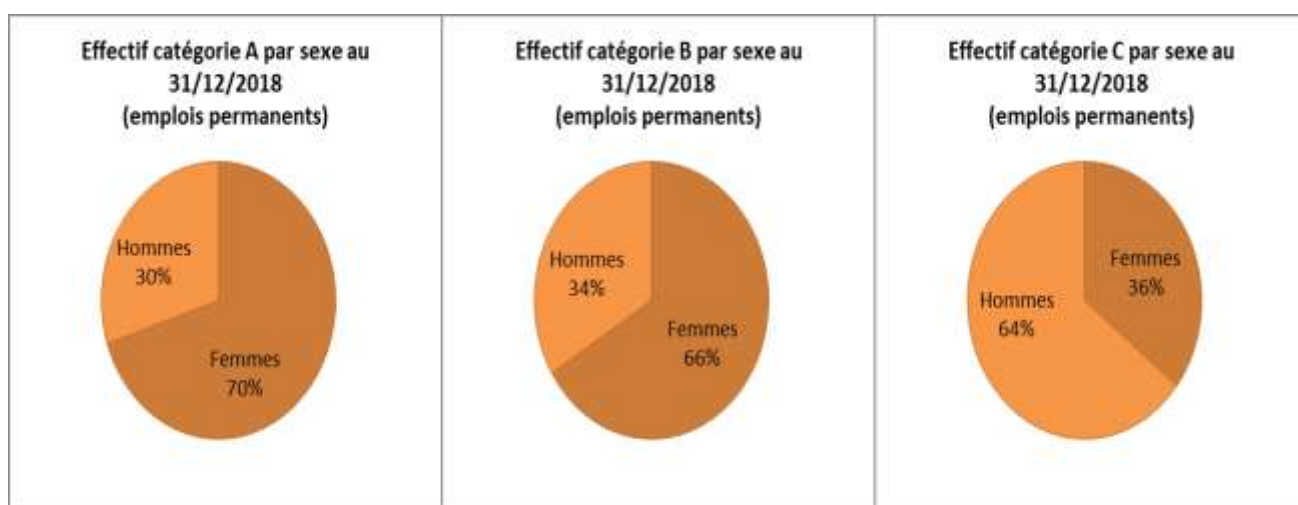


Répartition par filières des emplois permanents au 31/12/2018 (%)



Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents) au 31/12/2018

| | Femmes | Hommes |
|----------------|-------------|-------------|
| Cat A | 279 | 120 |
| Cat B | 517 | 264 |
| Cat C | 1005 | 1821 |
| Hors catégorie | 2 | 0 |
| Total | 1803 | 2205 |

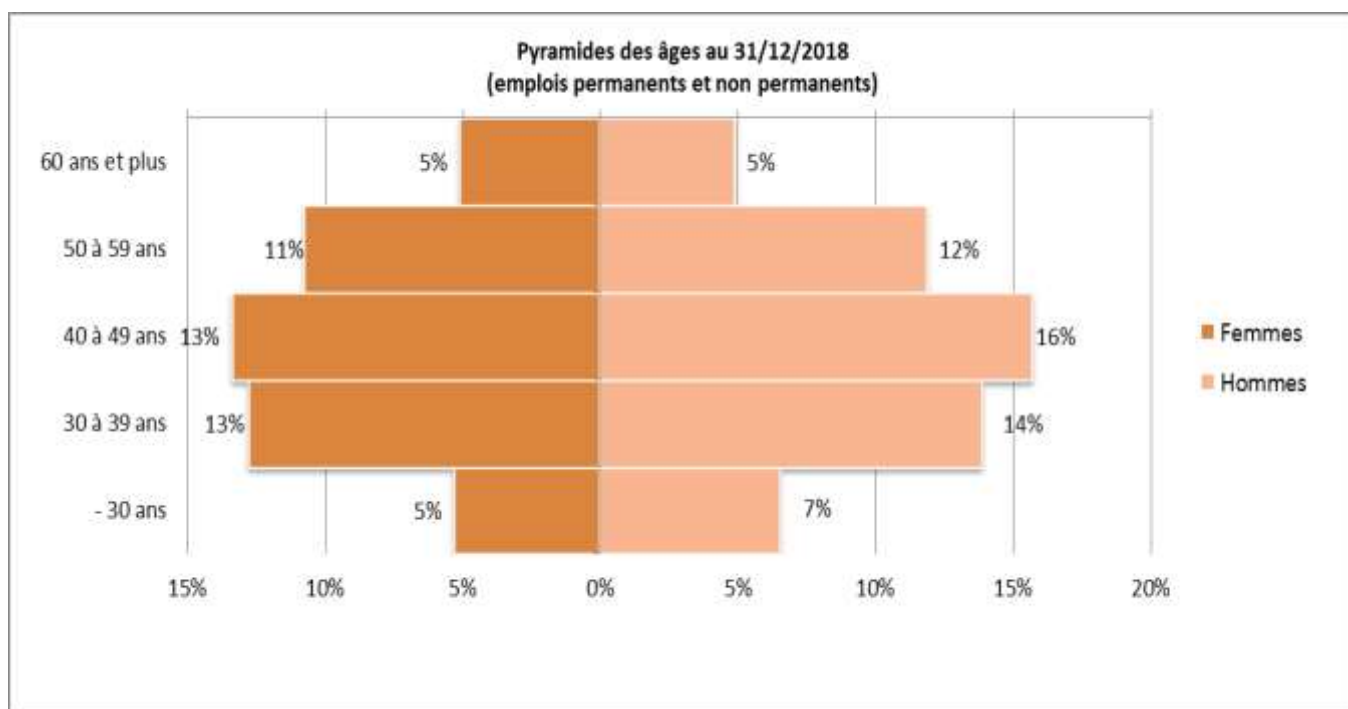


2.2.2. Age

Pyramide des âges au 31/12/2018 (*)

| | Femmes | Hommes |
|----------------|-------------|-------------|
| 60 ans et plus | 227 | 217 |
| 50 à 59 ans | 479 | 529 |
| 40 à 49 ans | 596 | 700 |
| 30 à 39 ans | 569 | 619 |
| - 30 ans | 236 | 291 |
| Total | 2107 | 2356 |

(*) emplois permanents et non permanents



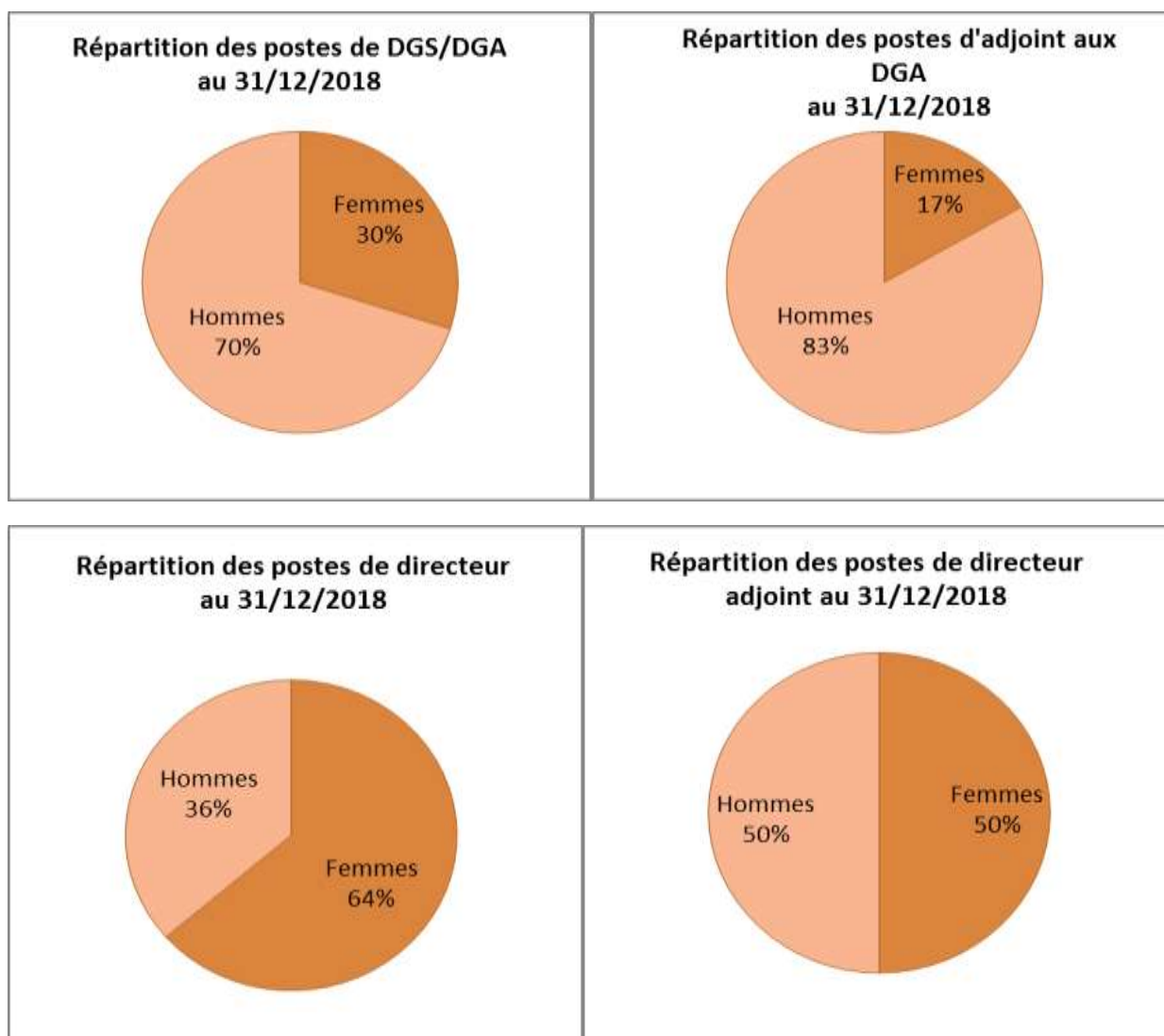
Age moyen au 31/12/2018

| | Femmes | Hommes |
|--------------|--------|--------|
| Titulaires | 47 | 46 |
| Contractuels | 40 | 39 |

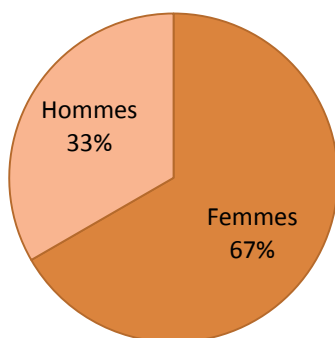
2.2.3. Responsabilités et grades

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement au 31/12/2018

| | Femmes | Hommes | Total |
|--|-----------|-----------|------------|
| Postes de DGS/DGA | 3 | 7 | 10 |
| Postes d'adjoint aux DGA | 1 | 5 | 6 |
| Postes de directeur/inspecteur général | 28 | 16 | 44 |
| Postes de directeur adjoint | 18 | 18 | 36 |
| Postes de secrétariat général | 6 | 3 | 9 |
| Total | 56 | 49 | 105 |



Répartition des postes de secrétariat général au 31/12/2018



2.2.4. Promotions

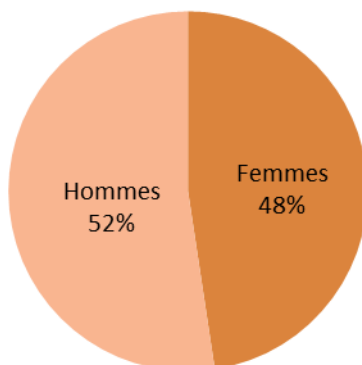
Bilan des avancements et promotions 2018

Avancements échelons en 2018

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------|------------|-------------|-------------|
| avancement d'échelon | 909 | 1000 | 1909 |
| Total | 909 | 1000 | 1909 |

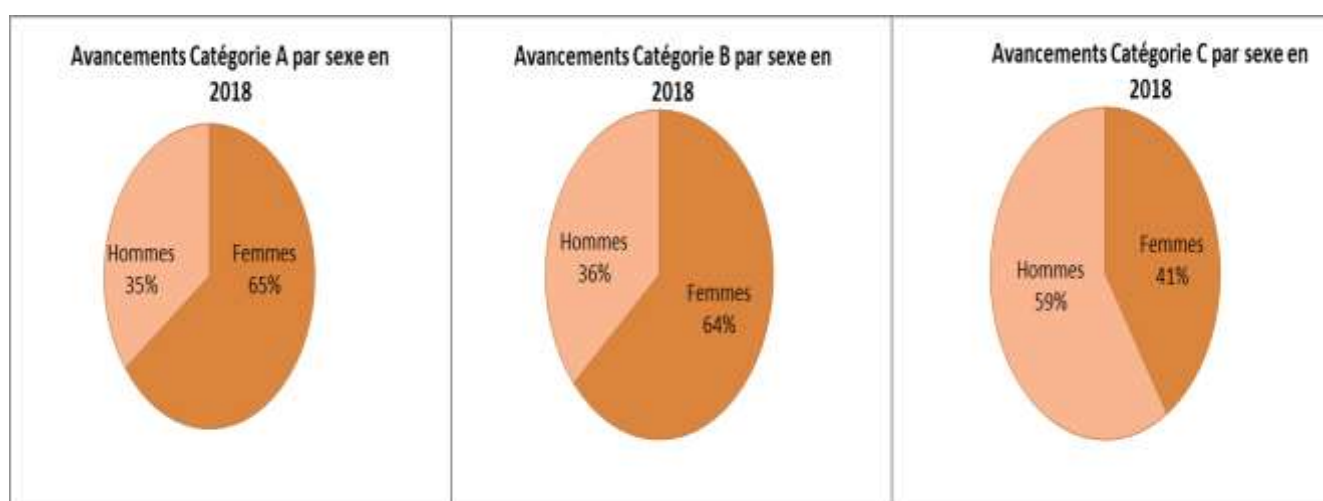
Champ d'étude : les données présentées ne concernent que les avancements d'échelons de l'année 2018. La CAP d'avancements de grades et de promotions internes ayant eu lieu le 19 décembre 2018, il n'a pas été possible d'en tenir compte dans le rapport

Répartition des avancements d'échelons par sexe année 2018



Avancements échelons par catégorie hiérarchique et filière en 2018

| | CATEGORIE A | | CATEGORIE B | | CATEGORIE C | | Total |
|--------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Filière administrative | 76 | 32 | 86 | 24 | 386 | 98 | 702 |
| filière technique | 12 | 29 | 11 | 63 | 193 | 761 | 1069 |
| filière culturelle | 4 | 3 | 1 | 1 | 9 | 7 | 25 |
| filière sportive | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| filière sociale | 3 | 0 | 60 | 3 | 0 | 0 | 66 |
| filière médico-sociale | 24 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 29 |
| filière médico-technique | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| filière animation | 0 | 0 | 2 | 0 | 10 | 2 | 14 |
| Total | 119 | 65 | 162 | 93 | 602 | 868 | 1909 |



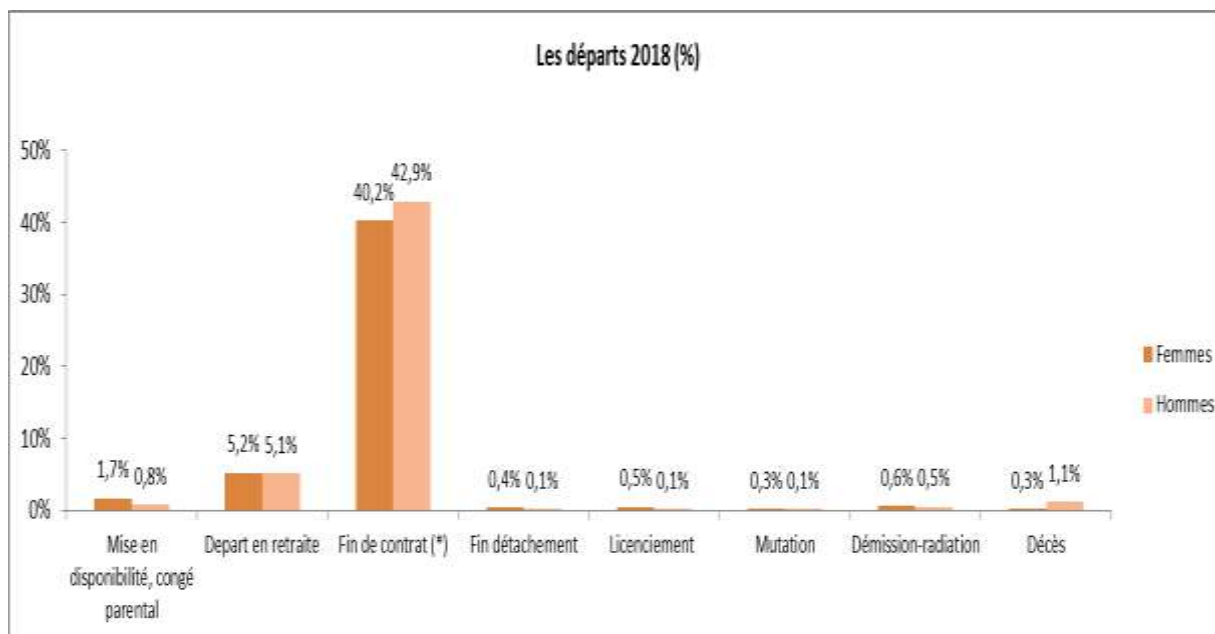
2.2.5. Flux de personnels

Bilan des départs et arrivées dans la collectivité durant l'année 2018

Les départs 2018

| | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|
| Mise en disponibilité, congé parental | 13 | 6 | 19 |
| Depart en retraite | 41 | 40 | 81 |
| Fin de contrat (*) | 315 | 336 | 651 |
| Fin détachement | 3 | 1 | 4 |
| Licenciement | 4 | 1 | 5 |
| Mutation | 2 | 1 | 3 |
| Démission-radiation | 5 | 4 | 9 |
| Décès | 2 | 9 | 11 |
| Total | 385 | 398 | 783 |

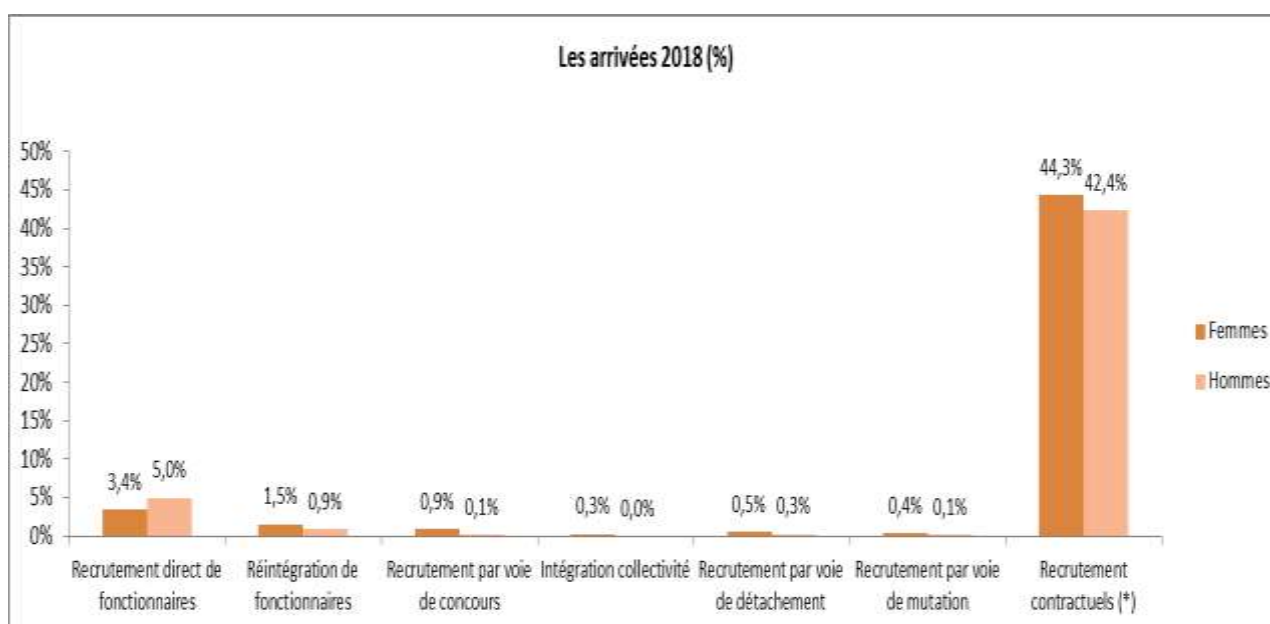
(*) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTE) sont inclus



Les arrivées 2018

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Recrutement direct de fonctionnaires | 27 | 39 | 66 |
| Réintégration de fonctionnaires | 12 | 7 | 19 |
| Recrutement par voie de concours | 7 | 1 | 8 |
| Intégration collectivité | 2 | 0 | 2 |
| Recrutement par voie de détachement | 4 | 2 | 6 |
| Recrutement par voie de mutation | 3 | 1 | 4 |
| Recrutement contractuels (*) | 348 | 333 | 681 |
| Total | 403 | 383 | 786 |

(*) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTE) sont inclus



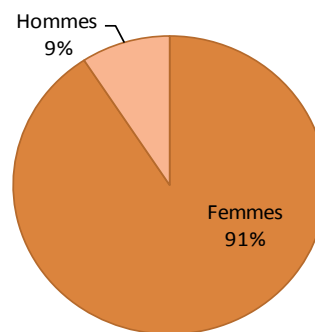
2.2.6. Temps partiel

Répartition femmes-hommes temps plein/temps partiel

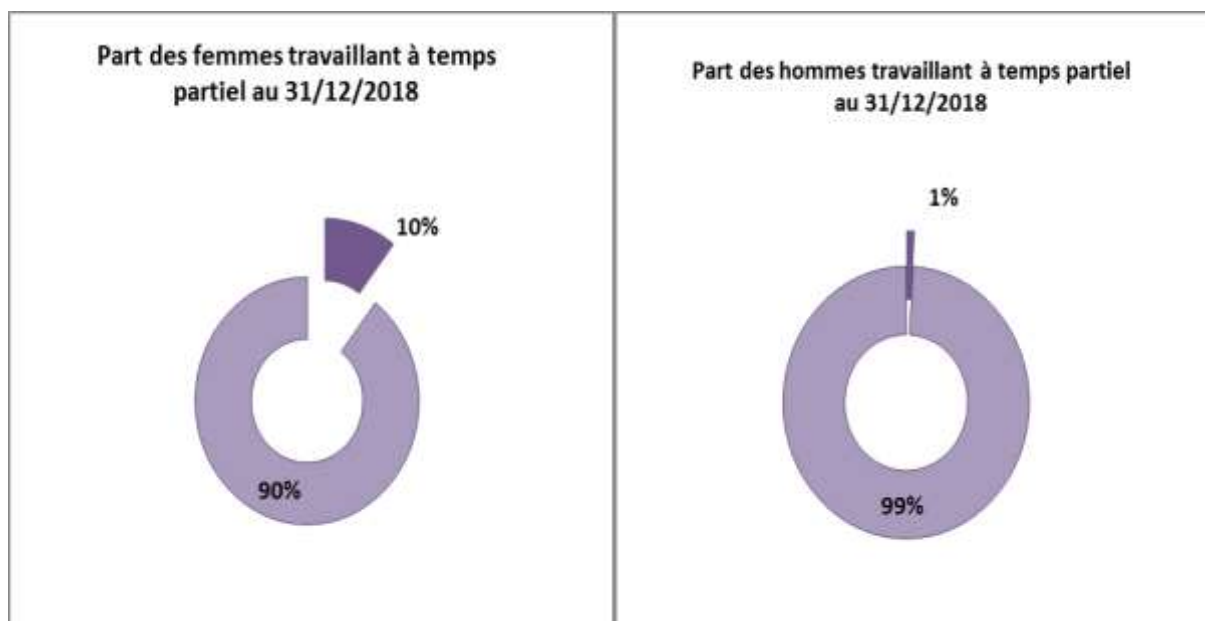
(*)

| Catégorie | | Femmes | Hommes |
|-------------------------|---------------|-------------|-------------|
| Catégorie A | Temps partiel | 29 | 3 |
| | Temps plein | 307 | 216 |
| | Total | 336 | 219 |
| Catégorie B | Temps partiel | 53 | 2 |
| | Temps plein | 404 | 262 |
| | Total | 457 | 264 |
| Catégorie C | Temps partiel | 125 | 16 |
| | Temps plein | 1063 | 1801 |
| | Total | 1188 | 1817 |
| Hors catégorie | Temps partiel | 0 | 0 |
| | Temps plein | 2 | 0 |
| | Total | 2 | 0 |
| Total toutes catégories | Temps partiel | 207 | 21 |
| | Temps plein | 1776 | 2279 |
| | Total | 1983 | 2300 |

Répartition femmes-hommes dans les temps partiel au 31/12/2018



(*) Titulaires et contractuels sur emplois permanents

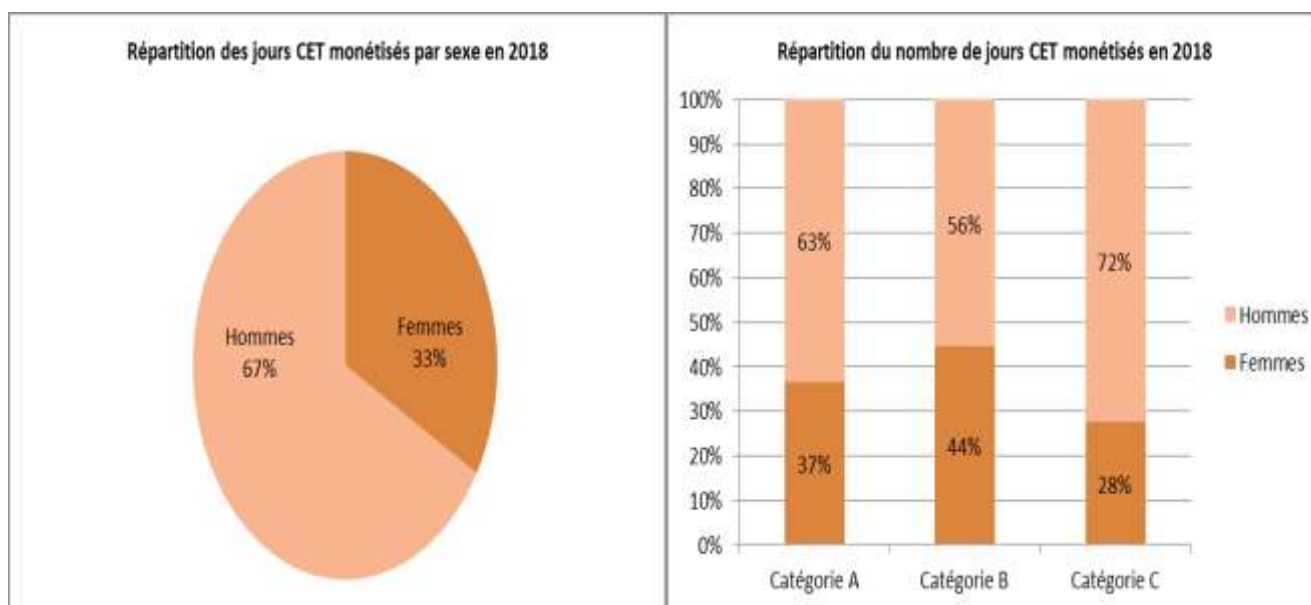


2.2.7. CET

Comptes épargne temps monétisés en 2018

| | Nombre d'agents | | Nombre de jours | |
|--------------|-----------------|------------|-----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 84 | 153 | 1265,5 | 2190,5 |
| Catégorie B | 115 | 172 | 1728 | 2157 |
| Catégorie C | 183 | 403 | 2550,5 | 6702 |
| TOTAL | 382 | 728 | 5544 | 11049,5 |

(*) titulaires et contractuels sur emplois permanents



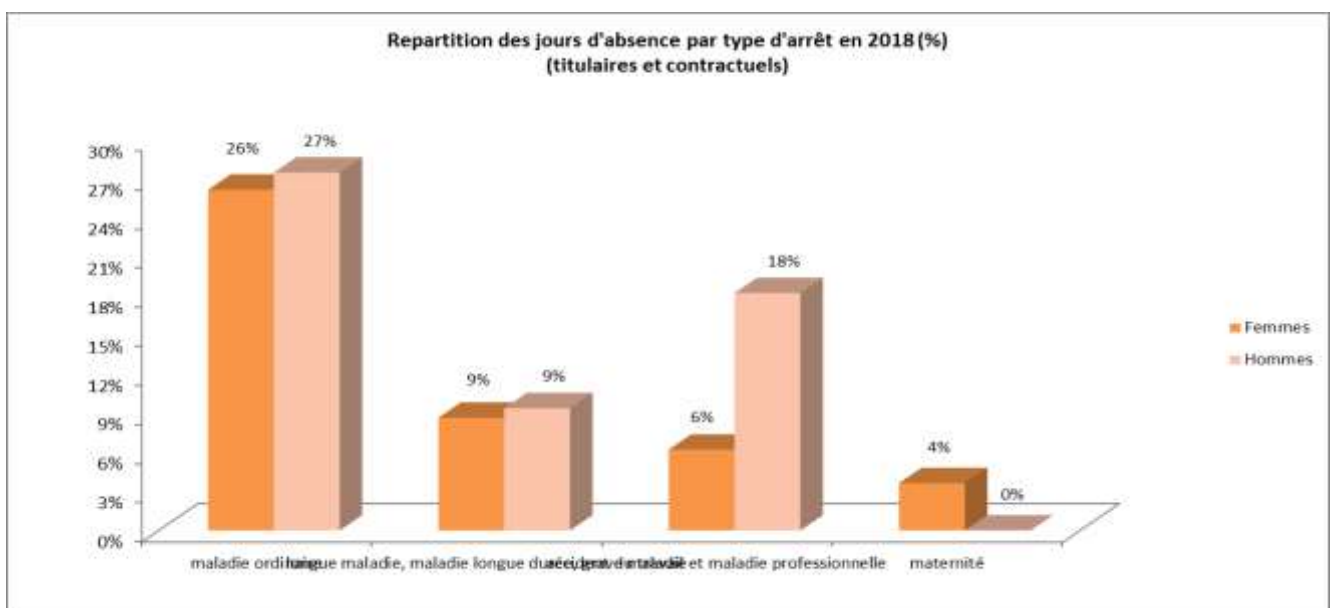
2.2.8. Absences

Répartition des absences par motif année 2018

Titulaires et contractuels

| | Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail | | Nombre de journées d'absence (*) | |
|---|---|-------------|----------------------------------|--------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| maladie ordinaire | 1123 | 1026 | 41306 | 43388 |
| longue maladie, maladie longue durée, grave maladie | 196 | 163 | 13670 | 14826 |
| accident du travail et maladie professionnelle | 123 | 263 | 9800 | 28781 |
| maternité | 75 | 0 | 5736 | 0 |
| paternité | 0 | 46 | 0 | 548 |
| TOTAL | 1517 | 1498 | 70512 | 87543 |

(*) en jours calendaires



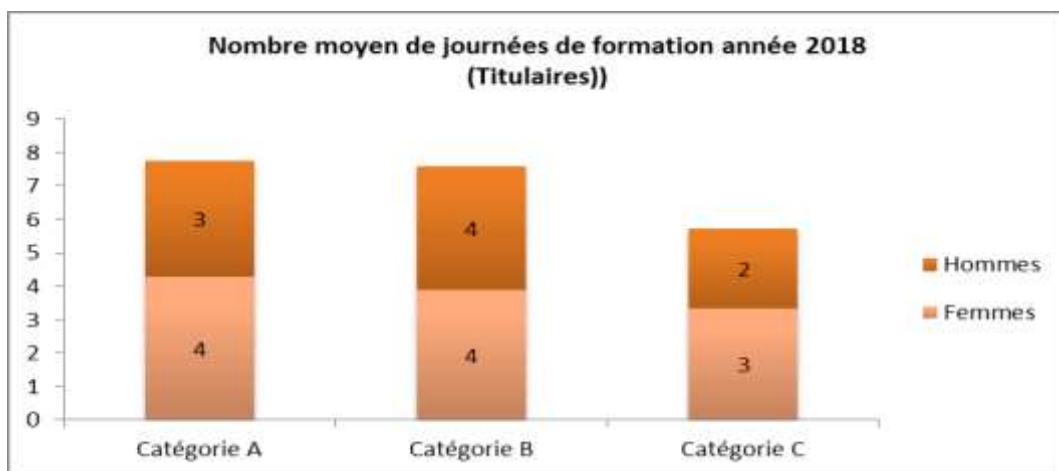
2.2.9. Formation

Répartition des journées de formation année 2018

Titulaires

| | Nombre de jours total (*) | | Nombre d'agents (*) | |
|--------------|---------------------------|-------------|---------------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 570 | 223 | 133 | 64 |
| Catégorie B | 882 | 330 | 227 | 89 |
| Catégorie C | 1448 | 1391 | 434 | 579 |
| TOTAL | 2900 | 1944 | 794 | 732 |

(*) données issues de la plateforme CNFPT

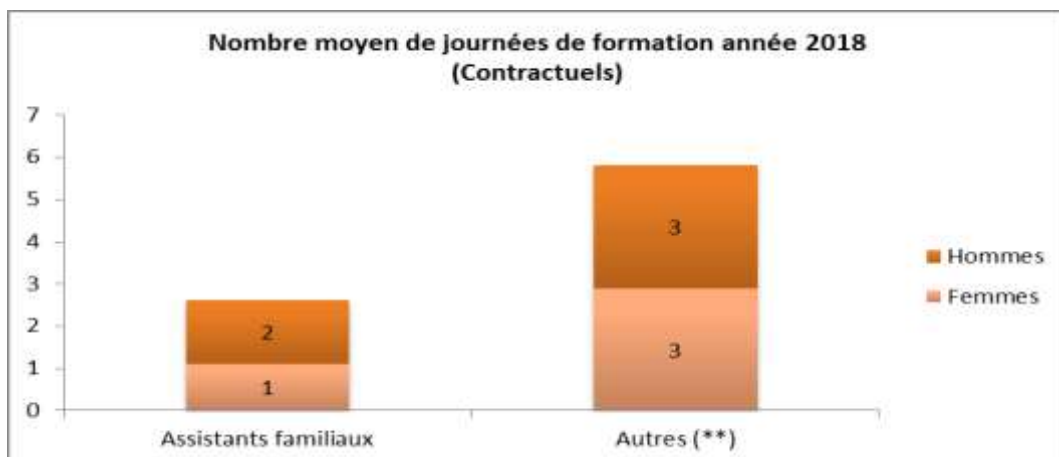


Contractuels

| | Nombre de jours total (*) | | Nombre d'agents (*) | |
|----------------------|---------------------------|-----------|---------------------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Assistants familiaux | 42 | 3 | 38 | 2 |
| Autres | 101 | 41 | 35 | 14 |
| TOTAL | 143 | 44 | 73 | 16 |

(*) données issues de la plateforme CNFPT

(**) contractuels recrutés selon les articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984



2.2.10. Rémunération

Salaires bruts mensuels décembre 2018 * par déciles (ramenés en ETPR **)

| | | cat A | cat B | cat C | ensemble |
|--------|-------------------------|---------|---------|---------|----------|
| Femmes | 1 ^{er} décile | 2 874 € | 2 430 € | 1 851 € | 1 945 € |
| | médian | 4 088 € | 3 187 € | 2 310 € | 2 578 € |
| | 9 ^{ème} décile | 5 766 € | 3 753 € | 2 821 € | 3 967 € |
| Hommes | 1 ^{er} décile | 3 496 € | 2 563 € | 1 984 € | 2 026 € |
| | médian | 4 784 € | 3 269 € | 2 445 € | 2 589 € |
| | 9 ^{ème} décile | 6 337 € | 3 943 € | 3 041 € | 3 846 € |

* Titulaires et contractuels sur emplois permanents

** Equivalent temps plein rémunéré

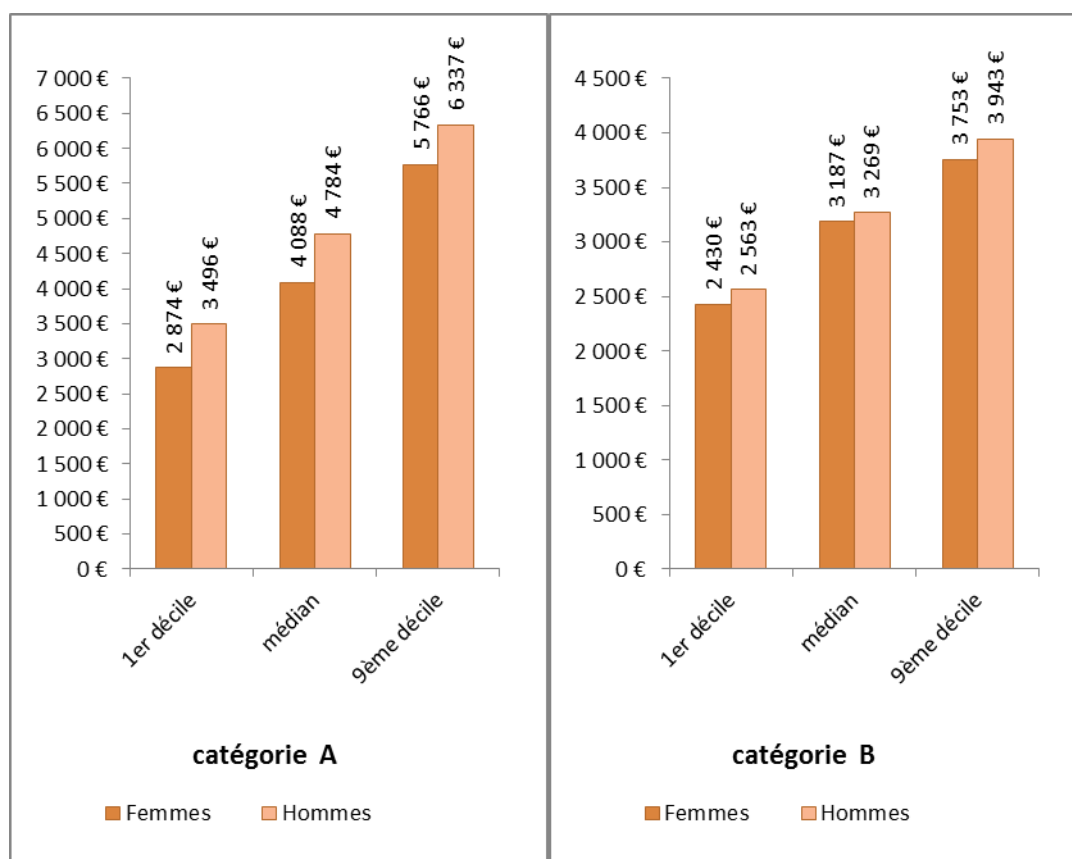
Définition : Dans une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

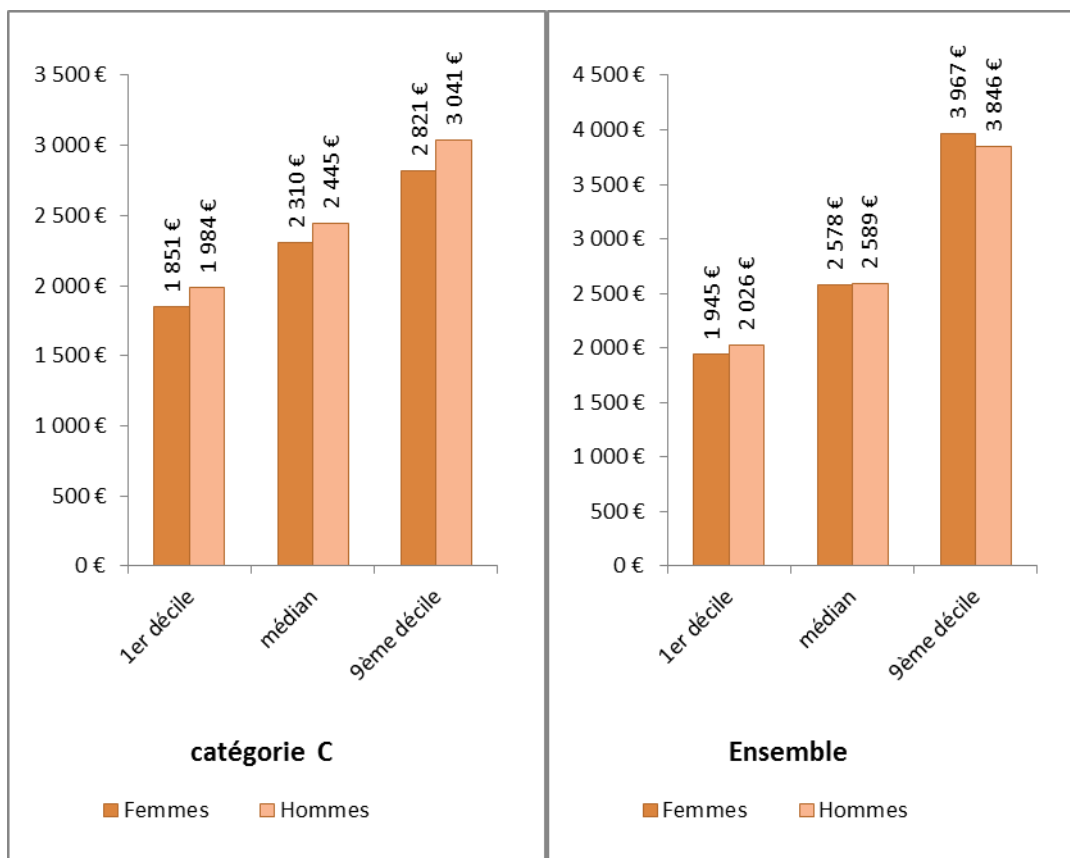
Ainsi, pour une distribution de salaires :

le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;

le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.





2.2.11. Instances paritaires

* Elections professionnelles du 06/12/2018

| Parité femme-homme au sein du CHS * | | | | |
|--|--------|--------|-----|-------|
| | Hommes | Femmes | % ♀ | TOTAL |
| Représentants de l'administration | | | | |
| Titulaires | 6 | 4 | 40% | 10 |
| Suppléants | 4 | 6 | 60% | 10 |
| Total | 10 | 10 | 50% | 20 |
| Représentants du personnel | | | | |
| Titulaires | 7 | 3 | 30% | 10 |
| Suppléants | 8 | 2 | 20% | 10 |
| Total | 14 | 6 | 30% | 20 |

Parité femme-homme au sein du CT *

| | Hommes | Femmes | % ♀ | TOTAL |
|-----------------------------------|--------|--------|-----|-------|
| Représentants du personnel | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 12 | 3 | 20% | 15 |
| <i>Suppléants</i> | 10 | 5 | 33% | 15 |
| <i>Total</i> | 22 | 8 | 27% | 30 |

Parité femme-homme au sein des CAP *

| | Hommes | Femmes | % ♀ | TOTAL |
|--|--------|--------|-----|-------|
| Représentants du personnel des cat. A | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 2 | 4 | 67% | 6 |
| <i>Suppléants</i> | 6 | 0 | 0% | 6 |
| <i>Total</i> | 8 | 4 | 33% | 12 |
| Représentants du personnel des cat. B | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 4 | 2 | 33% | 6 |
| <i>Suppléants</i> | 3 | 3 | 50% | 6 |
| <i>Total</i> | 7 | 5 | 42% | 12 |
| Représentants du personnel des cat. C | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 7 | 1 | 13% | 8 |
| <i>Suppléants</i> | 6 | 2 | 25% | 8 |
| <i>Total</i> | 13 | 3 | 19% | 16 |

Parité femme-homme au sein des CCP *

| | Hommes | Femmes | % ♀ | TOTAL |
|--|--------|--------|------|-------|
| Représentants du personnel des cat. A | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 1 | 2 | 67% | 3 |
| <i>Suppléants</i> | 1 | 2 | 67% | 3 |
| <i>Total</i> | 2 | 4 | 67% | 6 |
| Représentants du personnel des cat. B | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 1 | 1 | 50% | 2 |
| <i>Suppléants</i> | 0 | 2 | 100% | 2 |
| <i>Total</i> | 1 | 3 | 75% | 4 |
| Représentants du personnel des cat. C | | | | |
| <i>Titulaires</i> | 0 | 2 | 100% | 2 |
| <i>Suppléants</i> | 0 | 2 | 100% | 2 |
| <i>Total</i> | 0 | 4 | 100% | 4 |

BIBLIOGRAPHIE

Dernier recensement de la population établi par l'Insee : 2015

- La Corse en bref, Insee Dossier, décembre 2018
- La Corse en bref, Insee Dossier, décembre 2017
- Données annuelles de 1975 à 2017 : activité selon le sexe et l'âge en 2017, Insee, paru le 23 avril 2018
- Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes, Insee, paru le 7 mars 2018
- Scolarité meilleure mais insertion professionnelle plus difficile pour les filles, Insee Flash, mars 2015
- Les femmes en politique : encore du chemin à parcourir vers la parité, Insee Flash, mars 2017
- Entrepreneuriat féminin, la Corse dans le top 5 des régions, Insee Flash, mars 2019
- Les entreprises créées en Corse toujours plus pérennes qu'en province, Insee Analyses, mai 2017
- Données annuelles de 2007 à 2017 : victimes d'agression ou de vol selon l'âge et le sexe, Insee, paru le 25 janvier 2018
- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, éd. 2018
- Femmes-hommes : à diplômes égaux, salaires inégaux, Observatoire des inégalités, paru le 9 janvier 2018
- La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2018

Collectivité de Corse, agences et offices :

- Direction de l'Enseignement supérieur, Direction générale adjointe en charge de l'éducation, de l'enseignement, de la formation et de la langue corse
- Direction de la culture, Direction générale adjointe en charge de la culture, du patrimoine, du sport et de la jeunesse
- Direction générale adjointe en charge de la prospective, des finances, des affaires européennes et méditerranéennes, des relations internationales et des programmes contractualisés

- Direction de l'action sociale de proximité et Direction de la protection de l'enfance, Direction générale adjointe en charge de l'action sociale et sanitaire
- Agence de développement économique de la Corse (ADEC) / Office de développement agricole et rural de la Corse (ODARC)

LEXIQUE

DEFINITIONS INSEE

Parité : La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Population active : regroupe la population en emploi et les chômeurs.

Taux d'activité : rapport entre la population active et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi : nombre de personnes en emploi rapporté à l'ensemble de la population correspondante.

Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs (au sens du BIT) à la population active totale.

Chômeur au sens du BIT (Bureau international du travail) : personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Non-salariés : il s'agit ici de l'ensemble des cotisants à un régime social non salarié, qu'ils soient entrepreneurs individuels ou gérants majoritaires de SARL, excepté les personnes affiliées à la MSA. Les pluriactifs (cumul d'une d'activité non salariée et salariée) sont pris en compte.

Catégories socioprofessionnelles : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles dite PCS classe la population selon une synthèse de la

profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

L'apprentissage : a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans, ayant satisfait à la scolarité obligatoire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, un titre d'ingénieur ou un titre homologué.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

Temps partiel : un temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

Entreprise : unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché.

Création d'entreprise : correspond à la mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Ce concept harmonisé au niveau européen inclut aussi la réactivation d'entreprise dont la dernière cessation remonte à plus d'un an et la reprise d'entreprise dans le cas où elle s'accompagne d'un changement d'activité ou de localisation sans continuité entre la situation du cédant et celle du repreneur.

La notion de création d'entreprise dans les enquêtes *Sine* est un peu plus restrictive. En effet, sont exclues les entreprises ayant vécu moins d'un mois et les « activations économiques » correspondant à des immatriculations dans Sirene avant le 1^{er} janvier de l'année de la génération considérée.