



Région
Hauts-de-France

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024

Novembre 2025



Retrouvons-nous sur :



hautsdefrance.fr

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe républicain fondamental réaffirmé dans un socle législatif renforcé par les lois du 4 août 2014 pour une égalité réelle, la loi du 27 janvier 2017 sur l'égalité et la citoyenneté et enfin la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.

La Région Hauts-de-France s'engage en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau des agents qu'en direction des citoyens. En effet, des inégalités perdurent sur les effectifs, la rémunération ou le temps de travail, la santé, l'égalité professionnelle, l'autonomie économique, le sport, la culture ou la mobilité.

La lutte contre les inégalités professionnelles et territoriales est au cœur des préoccupations de la collectivité. Cela permet de donner un éclairage sur les thèmes de société comme la précarité menstruelle, les violences faites aux femmes, la monoparentalité ou les territoires vulnérables.

Ces inégalités sont anciennes et marquées, elles imposent des actions fortes et constantes ainsi que des changements culturels et profonds dans tous les pans de la société. Au niveau régional, des avancées significatives ont été réalisées et restent à poursuivre.

Ce rapport illustre également le travail fructueux réalisé avec le CESER dans le cadre de la gouvernance au sein des comités de suivi et à travers les avis rendus. Ces échanges ont permis de faire évoluer la présentation du rapport annuel et le suivi de la situation en lien avec les dynamiques régionales portées notamment par le CESER, dont les contributions ont enrichi les politiques régionales.

Le présent rapport expose les actions menées en 2024 et les perspectives 2025, dans le cadre du renouvellement de la feuille de route politique 2024-2027. Celle-ci marque une étape importante avec l'intégration d'un axe inédit : « les femmes au sein des territoires vulnérables ». Cet engagement traduit une volonté forte de ne laisser aucune femme de côté, en particulier dans les espaces où les inégalités sont les plus marquées. La feuille de route s'appuie sur 8 axes thématiques, et un axe transversal portant sur la gouvernance. Ces axes sont :

- **Axe transversal** : Assurer le pilotage et la coordination de la politique intégrée de l'EFH
- **Axe 1** : Parvenir à l'Égalité professionnelle au sein de l'institution
- **Axe 2** : Lever les obstacles à la vie économique et professionnelle et à l'accès à l'emploi des femmes
- **Axe 3** : Construire une culture de l'Égalité des sexes en favorisant la mixité dans l'orientation des jeunes
- **Axe 4** : Garantir la mobilité et la sécurité des femmes dans les transports
- **Axe 5** : Promouvoir l'Égalité Femmes-Hommes dans le sport et développer un plan régional culture au féminin
- **Axe 6** : Lutter contre les violences faites aux femmes
- **Axe 7** : Prendre en compte les spécificités des femmes et des hommes dans les politiques de santé pour une réponse adaptée
- **Axe 8** : Aller vers les femmes sur les territoires vulnérables

La Région a également renforcé la gouvernance de sa politique en matière d'égalité femmes-hommes, et ses capacités d'actions en s'appuyant sur un réseau d'une trentaine de référents internes dans les directions et en développant une communication équitable et non biaisée.

Deux plans d'action pluri-annuels ont été validés dans la cadre de la feuille de route :

- Un plan d'actions RH égalité professionnelle 2024-2026
- Un plan d'actions politiques territoriales 2024-2027

La rédaction du rapport annuel répond à une obligation légale, mais également à une approche intégrée, structurelle et transversale sur la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques.

La collectivité affirme ainsi sa volonté de progresser dans la construction d'une société plus égalitaire dans tous les domaines de l'action publique. Grâce au pouvoir d'action sur le territoire, la Région constitue un levier majeur pour lutter contre ces inégalités.

La rédaction de ce rapport annuel 2024 permet de :

- Documenter les inégalités professionnelles en interne et les inégalités sur le territoire à travers des diagnostics
- Recenser les politiques publiques menées par la collectivité au titre du bilan annuel 2024
- Fixer les orientations pluriannuelles et perspectives pour corriger les inégalités
- Sensibiliser les agents en interne et rendre visible nos actions-phares et la culture de l'égalité

Ce rapport comporte 2 parties et 4 annexes :

- Partie 1 : Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes dans l'institution : bilan 2024 et perspectives
- Partie 2 : Plan d'actions territoriales en matière d'égalité femmes-hommes : bilan 2024 et perspectives
- ANNEXE 1 : Tableau de suivi des actions 2024
- ANNEXE 2 : Synthèse du Plan Egalité Professionnelle 24-26
- ANNEXE 3 : Synthèse du Plan d'Action Politiques territoriales en faveur de l'EFH 24-25
- ANNEXE 4 : Actions phares du rapport égalité femmes-hommes 2024

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
GLOSSAIRE	15

PARTIE 1 : PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES DANS L' INSTITUTION

20

AXE 1. PARVENIR A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L' INSTITUTION : PLAN 2 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024-2026

20

SYNTHÈSE ET INFOGRAPHIE

21

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES SERVICES RÉGIONAUX

22

1. Diagnostic de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans l'institution : caractéristiques de l'emploi

22

1/1 l'effectif

22

1/1 - 1 / Un effectif qui reste majoritairement féminin

22

1/1 - 2 / ... dans toutes les catégories hiérarchiques : A, B et C

24

1/1 - 3 / ... dans toutes les filières sauf la filière technique

24

1/1 - 4 / Moins de femmes concernées par les contrats d'apprentissage

28

1/1 - 5 / Des femmes globalement plus âgées que les hommes

28

1/2 L'encadrement

29

1/2 - 1 / Un encadrement majoritairement masculin

29

1/2 - 2 / ... constat qui a donné naissance au dispositif "Pass Management"

30

1/3 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'évaluation professionnelle

31

1/4 Le temps de travail et les modalités d'organisation du temps de travail

32

1/4 - 1 / Un temps partiel qui reste féminin

32

1/4 - 2 / Des formules de temps de travail qui conviennent mieux aux femmes

33

1/4 - 3 / Le télétravail concerne davantage les femmes

34

1/5 Les mobilités de personnel	36
1/5 - 1 / Les départs	36
1/5 - 2 / Les arrivées : les recrutements externes	37
1/5 - 3 / Analyse des taux de féminisation des candidatures (recrutements internes et externes confondus)	38
1/6 La formation	39
1/7 La rémunération	39
1/7 - 1 / Des écarts de rémunération défavorables aux femmes	39
1/7 - 2 / Les hommes davantage concernés par les plus hautes rémunérations	46
1/8 La promotion	46
1/8 - 1 / Des promotions internes plus favorables aux hommes en 2024	46
1/8 - 2 / Des avancements de grade légèrement plus favorables aux hommes en 2024	48
1/9 / La retraite	51
1/10 / La santé et l'accompagnement social	51
1/10 - 1 / Un absentéisme toujours plus important chez les femmes que chez les hommes.....	51
1/10 - 2 / L'accompagnement social du personnel	53
2. Plan d'actions 24-26 - Action n°2	
"l'égalité professionnelle au sein des services"	54
Rappel du Contexte.....	54
1 - Les fiches actions du plan 2 égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026.	54
1-1 - Bilan 2024 d'actions déjà engagées	56
1-2 - Autres initiatives engagées en 2024	59
1-3 - Les perspectives 2025 concernant le plan 2 égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026.....	59

PARTIE 2 : PLAN D' ACTIONS TERRITORIALES ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024 - AXES 2 A 8 61

AXE TRANSVERSAL : ASSURER LE PILOTAGE ET LA COORDINATION DE LA POLITIQUE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 61

Orientation 1 : GARANTIR UNE GOUVERNANCE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	62
Le renforcement de la gouvernance	62
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	62

Orientation 2 : POURSUIVRE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PROGRAMMES EUROPÉENS (FEDER-FSE-FTJ)	65
Diagnostic	65
Infographie-ce qu'il faut retenir.....	66
Les tendances.....	67
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...).....	67
 Orientation 3 : MAINTENIR UNE ATTENTION AU RESPECT DE NON-DISCRIMINATION DANS LES MARCHES ET COMMANDE PUBLIQUE.....	 68
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...).....	68
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires...) :	68
 Orientation 4 : GARANTIR UNE COMMUNICATION ÉQUITABLE ET NON BIAISÉE	 68
4.1. Communication externe	68
4.2. Valoriser à l'interne des actions sur l'égalité Femmes-Hommes et des portraits de femmes pour une communication engagée pour l'égalité.....	81
 Orientation 5 : PRODUIRE UNE CONNAISSANCE AFFINÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – DIAGNOSTICS.....	 83
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	83
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires...)	83
 SYNTHESE DE LA SITUATION DES FEMMES EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE	 84
 AXE 2 LEVER LES OBSTACLES À LA VIE PROFESSIONNELLE ET À L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES.....	 85
Le diagnostic.....	85
Des écarts de taux d'activité avec les hommes qui se creusent à l'âge de la parentalité.....	85
Des métiers encore fortement sexués, des différences salariales marquées	86
Une moindre présence des femmes dans les postes d'encadrement, alors qu'elles sont plus souvent amenées à avoir d'autres personnes sous leur ordre ou autorité dans l'exercice de leur fonction.....	86
Ce qu'il faut retenir.....	87
Les tendances.....	87

Orientation 1 : Construire une politique de formation régionale équitable et d'accès à l'emploi avec les acteurs de la lutte contre les stéréotypes	88
Action 1 : Développer l'égalité et la mixité dans les organismes de formation	88
Action 2 : Accompagner les femmes à l'élargissement des choix et à la levée des freins périphériques	93
Action 3 : Favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs stratégiques identifiés au niveau des territoires, en particulier dans l'industrie.....	96
Orientation 2 : Assurer l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes au sein du dispositif "En route pour l'emploi".....	102
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	102
Orientation 3 : Lever les obstacles à la vie professionnelle et à l'accès à l'emploi, en particulier pour les femmes cumulant les difficultés.....	103
Action 1 : Agir pour une meilleure prise en charge des publics vulnérables auprès de l'écosystème partenarial	103
Action 2 : Lever les obstacles à la vie professionnelle et à l'accès à l'emploi des femmes (services de garde d'enfants, mobilité professionnelle, accompagnement des familles monoparentales)	104
AXE 3 CONSTRUIRE UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES EN FAVORISANT LA MIXITÉ DANS L'ORIENTATION DES JEUNES	108
Le diagnostic.....	108
Ce qu'il faut retenir	113
Les tendances	114
Orientation 1 : Booster les actions de communication non stéréotypées en matière d'orientation sur les métiers et les formations	114
Action 1 : Mettre en place des actions d'information en valorisant l'accès des personnes à des métiers et formations traditionnellement associés à l'autre sexe	114
Orientation 2 : Poursuivre la lutte contre la précarité menstruelle des lycéennes	121
Action 1 : Poursuivre les dispositifs existants de lutte contre la précarité menstruelle par la mise à disposition de protections périodiques	121

Orientation 3 : Inscrire l'EFH dans l'accompagnement des campus des métiers et des qualifications	123
Action 1 : Appuyer l'axe "promotion de l'égalité des chances et de l'égalité Femmes-Hommes, promotion de la mixité des parcours de formation" dans l'accompagnement des CMQ.....	123
Orientation 4 : Prévenir le sexisme et développer l'éducation à la sexualité, lutter contre le harcèlement	124
Action 1 : Outiller les établissements afin de permettre aux élèves d'aborder les enjeux EFH	124
Action 2 : Prévenir, sensibiliser, former et lutter contre le harcèlement scolaire en sensibilisant le plus grand nombre	127
AXE 4 GARANTIR LA MOBILITÉ ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS	130
Le diagnostic.....	130
Des profils différenciés dans les départements en matière de mobilité résidence-travail.....	130
Une pratique différenciée de la mobilité domicile-travail entre les femmes et les hommes	131
Le sentiment d'insécurité chez les femmes dans l'espace public et les transports en commun se traduit dans les faits par des stratégies d'évitement.....	132
Des effectifs de femmes en progression dans les métiers du transport.....	133
Ce qu'il faut retenir	134
Les tendances	134
Préambule	135
Orientation 1 : Collecter et analyser les données sexuées	136
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	136
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires...)	136
Orientation 2 : Améliorer la sécurité des femmes dans les transports.....	137
Action 1 : Moderniser le matériel roulant et engagement pour la sécurité et le confort des voyageurs	137
Action 2 : Engager des actions de sensibilisation aux VHSS aux élèves utilisant les cars scolaires	137
Action 3 : Aménagement des gares	137
Orientation 3 : Poursuivre l'amélioration de l'accès des femmes aux métiers du transport.....	139
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...).....	139
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires...).....	139

Orientation 4 : S'appuyer sur l'écosystème associatif régional œuvrant sur les enjeux EFH en matière de mobilité et d'infrastructures	140
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	140
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires...)	141
AXE 5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SPORT ET LA CULTURE	142
Le diagnostic.....	142
Sport.....	142
Culture	144
Ce qu'il faut retenir	147
Les tendances	149
Le sport	149
Préambule	149
Orientation 1 : Affiner notre connaissance de la situation régionale	150
Action 1 : Développer l'observation territoriale, faciliter l'étude des inégalités régionales	150
Action 2 : Répertorier l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux.....	150
Orientation 3 : Faciliter la compréhension des enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.	151
Action 2 : Promouvoir les actions participant de l'égalité Femmes-Hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux.....	151
La culture	152
Préambule	152
Orientation 1 : Affiner notre connaissance de la situation régionale.	153
Action 1 : Développer l'observation territoriale, faciliter l'étude des inégalités régionales.	153
Action 2 : Répertorier l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux.....	154
Action 3 : Favoriser le partage et la mise en commun des différents travaux d'observation portés par les partenaires engagés du territoire	155
Orientation 2 : Encourager activement les actions d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité, à destination des différentes chaînes d'acteurs accompagnées par la Région.....	156
Action 1 : Caractériser la promotion de l'EFH	156

Orientation 3 : Faciliter la compréhension des enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.	157
Action 1 : Poursuivre la structuration du dialogue partenarial et sectoriel et promouvoir les actions participant de l'égalité Femmes-Hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux.	157
Action 2 : Promouvoir les actions participant de l'égalité Femmes-Hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux	158
Orientation 4 : Mettre en œuvre des actions correctrices visant à faire évoluer l'écosystème partenarial de la Région.....	158
Action 1 : Mobiliser l'ingénierie de la Région, les leviers financiers et institutionnels, pour faire évoluer un écosystème qui favorise encore la reproduction des inégalités	158
Action 2 : Veiller à une plus juste répartition des crédits régionaux	159
Action 3 : Faire évoluer la stratégie de communication institutionnelle vers une proposition non stéréotypée	161
Action 4 : Soutenir et encourager toutes les actions qui contribuent à une meilleure représentation des femmes au sein des instances de décision et aux postes à responsabilité, contribuer à la féminisation des instances de gouvernance	161
Action 5 : Valoriser les parcours remarquables	162
Action 6 : Encourager les expérimentations permettant un meilleur accès des femmes aux équipements publics culturels	162
Action 7 : Favoriser le changement par la promotion de l'égalité et de la mixité auprès des jeunes générations des Hauts-de-France	162
Orientation 5 : Participer à la mise en œuvre de la stratégie régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	164
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	164
AXE 6 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	165
Le diagnostic.....	165
Ce qu'il faut retenir	168
Les tendances	169
Préambule	169

Orientation 2 : Encourager activement les actions d'information, de sensibilisation et de formation en direction des bénéficiaires de nos politiques régionales (jeune public, sportifs, artistes, bénéficiaires des actions financées par la Région) pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes.....	170
Action 1 : Informer et sensibiliser sur les violences et harcèlement sexuelles et sexiste (VHSS)	170
Action 2 : Former pour lutter contre les VHSS.....	170
Orientation 3 : Accompagner la structuration à l'échelle des Hauts-de-France du réseau des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes.....	171
Action 2 : Améliorer le maillage territorial.....	171
Orientation 4 : Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences - Encourager les actions de formation, sensibilisation, information en direction des bénéficiaires des politiques régionales	172
Action 1 : Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences.....	172
AXE 7 PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES FEMMES DANS LES POLITIQUES DE SANTÉ POUR UNE RÉPONSE ADAPTEE	173
Le diagnostic.....	173
L'augmentation de l'espérance de vie des femmes sans incapacité est un défi pour les pouvoirs publics, les acteurs de la santé ainsi que pour l'organisation des services à la personne face au vieillissement de la population.....	173
Des déterminants socioéconomiques défavorisant les personnes les moins aisées, notamment les femmes, dans la prévalence des maladies chroniques	174
Des modalités de prévention et leurs dépenses difficiles à circonscrire	175
La mortalité par maladies cardiovasculaires est à un niveau élevé dans les Hauts-de-France.....	176
Une surreprésentation de pathologies pouvant être évitées par des mesures de prévention	177
L'état de santé des femmes salariées de la région Hauts-de-France	177
Le nombre de découvertes de séropositivité est similaire à celui de la France métropolitaine hors Ile de France	178
Ce qu'il faut retenir.....	179
Les tendances.....	179

Orientation 1 : Poursuivre le travail d’observation mené par l’Observatoire	
Régional de la Santé et du Social (OR2S)	180
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	180
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires, faits marquants...)	184
Orientation 2 : Œuvrer en faveur de la santé des femmes en pilotant une politique forte sur les pathologies prégnantes des femmes en Hauts-de-France (cardiovasculaires, diabète et obésité)	184
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	185
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires...)	186
Orientation 3 : Participer à la mise en œuvre d’une prévention intégrée des femmes au travail.....	187
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	187
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires ...)	189
Orientation 4 : Poursuivre la politique "Vers une Région Hauts-de-France sans nouvelle contamination par le VIH/Sida et les IST"	189
Bilan 2024 (enjeux, réalisations, bénéficiaires, faits marquants...)	190
Perspectives 2025 (moyens, bénéficiaires ...)	191
AXE 8 ALLER VERS LES FEMMES SUR LES TERRITOIRES VULNERABLES	192
Le diagnostic	192
Un quotidien réinventé s’appuyant sur de nouvelles proximités dans le cadre du Schéma Régional d’Aménagement, de Développement Durable et d’Égalité des Territoires	192
Des tensions possibles pour les femmes en situation de monoparentalité	192
Ce qu’il faut retenir.....	195
Orientation 1 : Prendre en compte les questions d’aménagement pouvant engendrer des facteurs d’inégalité entre les femmes et les hommes (accessibilité, mobilité...)	195
Action 1 : Faire un focus d’analyse sur le territoire de la Sambre-Avesnois-Thiérache (SAT)	195
Action 2 : Faire un focus d’analyse sur le territoire du Bassin minier (ERBM).....	196

Orientation 2 : Garantir la prise en compte des enjeux EFH dans les grands schémas d'aménagement du territoire, en particulier dans les zones rurales	197
Action 2.1 : Prendre en compte les questions d'aménagement pouvant engendrer des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes (accessibilité, mobilité...)	197
Action 2.4 : Analyser les ressorts et ressources de la monoparentalité (MNP)	198
Annexe 1 : Tableau de suivi des actions 2024	199
Annexe 2 : Synthèse du plan d'actions 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle	217
Annexe 3 : Synthèse du Plan d'actions Politiques territoriales en faveur de l'EFH 24-25	235
Annexe 4 : Actions phares du rapport égalité femmes-hommes 2024	241

GLOSSAIRE

AAP :

Appel à projet

AEEH :

Allocation d'éducation
de l'enfant handicapé

AGE :

Aide à la Garde d'Enfants

AFP2I :

Atelier de Formation Personnalisée et
d'Insertion Individualisée

AFTRAL :

Apprendre et se Former
en Transport et Logistique

ALCR :

Accompagnement des Ligues et des
Comités Régionaux

ANACT :

Agence Nationale pour l'Amélioration
des Conditions de Travail

ANdÉA :

Association nationale des écoles
supérieures d'art

AOM :

Autorités organisatrices de la mobilité

AOS :

Activités des Opérateurs Structurants

APURE :

Acheteurs publics responsables

ARS :

Agence régionale de santé

ASA :

Autorisations spéciales d'Absences

ASCT :

Agent du service commercial trains

BPI :

Banque publique d'investissement

C2RP :

Centre Régional de Ressources pour
les Professionnels

CAVL :

Comité académique de vie lycéenne

CCTP :

Cahier des clauses techniques
particulières

CDCN :

Centres de développement
chorégraphique nationaux

CER :

Contrat d'engagement républicain

CESER :

Conseil économique, social et
environnemental régional

CFA :

Centres de formation des apprentis

CIDFF :

Centres d'Information sur les Droits
des Femmes et des Familles

CLAP :

Comité Local d'Aide aux Projets des
jeunes

CMQ :

Campus des Métiers et des
Qualifications

CMDR :

Centres multidisciplinaires référents

CNAM :

Conservatoire national des arts et
métiers

CNOSF :

Comité national olympique et sportif
français

CODIR :

Comité de Direction

COREVIH :

Coordination régionale de lutte contre
le virus de l'immunodéficience humaine

CORIF : C

onseil Recherche Ingénierie Formation
pour l'égalité entre les femmes et les
hommes

CRCE :

Centres de recours chirurgical et
d'expertise

CRDS :

Conférence régionale du sport

CREPS :

Centre de Ressources, d'Expertise et
de Performance Sportive

CROCT :

Comité régional d'orientation des
conditions de travail

CROS :

Comité Régional Olympique et Sportif

CP :

Commission Permanente

CPRDFOP :

Contrat de Plan Régional de
Développement de la Formation et
de l'Orientation Professionnelles

CSBM :

Consommation de soins et de biens
médicaux

CSNE :

Canal Seine Nord Europe

DARES :

Direction de l'Animation de la
recherche, des Études et des
Statistiques

DGA :

Directeur général adjoint

DGS :

Directrice générale des services

DRAAF :

Direction Régionale de l'Alimentation
de l'Agriculture et de la Forêt

DRDFE :

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

DREETS :

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

EDG :

Equipe de Direction générale

EGP :

Égalité professionnelle

EMOP :

Equipes mobiles d'ouvriers professionnels

ENT :

Espace numérique de travail

EPCI :

Établissement public de coopération intercommunale

EPDSAE :

Etablissement Public Départemental pour Soutenir, Accompagner, Eduquer

EPLÉ :

Établissement public local d'enseignement

EPLFPA :

Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles

EPS :

Education physique et sportive

ESMD :

École Supérieure Musique et Danse

ERBM :

Engagement pour le renouveau du Bassin minier du Nord et du Pas-de-Calais

ESMD :

École Supérieure Musique et Danse

ETP :

Equivalent temps plein

EVN :

Espérance de vie à la naissance

EVREST :

Evolutions et relations en santé au travail

FIO :

Formateur interne occasionnel

FNCC :

Fédération Nationale des Collectivités pour la Culture

FNTV :

Fédération Nationale des Transports de Voyageurs

FOBE :

Formation des Bénévoles

FRCIDFF HDF :

Fédération Régionale des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles

GIP FCIP :

Groupement d'Intérêt Public Formation
et Certification pour l'Insertion
Professionnelle

GPEC :

Gestion prévisionnelle des emplois et
des compétences

IFSI :

Institut de formation en soins
infirmiers

INAS :

Institut national d'assistance sociale

INSEE :

Institut National de la Statistique et
Etudes Économiques

IPF :

Indice de participation des Femmes

IST :

Infections sexuellement transmissibles

IRBMS :

Institut de Recherche du Bien-être de
la Médecine de du sport Santé

LARSH :

Laboratoire de recherche Sociétés &
Humanités

LDG :

Lignes directrices de gestion

MNP :

Monoparentale

ONDA :

Office National de Diffusion Artistique

OF :

Organisme de formation

OR2S :

Observatoire régional de la santé et
du social

PAMS :

Plan d'actions en faveur de
la mobilité solidaire

PEPS :

Parcours d'éducation, de pratique et
de sensibilisation

PLIE :

Programme local d'insertion et emploi

PRIF :

Proch'Info-Formation

PRST :

Plan régional de santé travail

PST :

Pôle Santé Travail

QPV :

Quartiers prioritaires de la politique
de la Ville

REFH :

Rapport égalité Femmes-Hommes

SAT :

Sambre Avesnois Thiérache

SEGPA :

Section d'enseignement général et professionnel adapté

SNDS :

Système national des données de santé

SRESRI :

Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

SFER :

Se Former pour un Emploi en Région

SPEL :

Service Public pour l'Emploi Local

SRADDET :

Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires

SRU :

Loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains

SUGE :

Surveillance générale

SSE :

Services de Santé Etudiante

SSMSI :

Service statistique ministériel de la sécurité intérieure

SVEA :

SNCF Voyageurs Etoile d'Amiens

SYMEVAD :

Syndicat Mixte d'Élimination et de Valorisation des Déchets

UGSEL :

Union générale sportive de l'enseignement libre

ULIS :

Unités localisées pour l'inclusion scolaire

UNAPEI :

Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

UNSS :

Union Nationale du Sport Scolaire

UPHF :

Université polytechnique Hauts-de-France

UPJV :

Université de Picardie Jules Verne

URSSAF :

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

USEP :

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VHSS :

Violences et harcèlements sexistes et sexuels

PARTIE 1

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS L'INSTITUTION

AXE 1. PARVENIR A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'INSTITUTION : PLAN 2 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024-2026

Le rapport présente un diagnostic détaillé de la situation des agents au travers de l'égalité professionnelle : effectifs, catégorie d'emplois, temps de travail, rémunération, filières, promotions, âges et métiers. Le plan 1, 2021-2023, fait l'objet d'un bilan très positif avec un nombre important d'actions démarrées ou clôturées. Enfin les perspectives concernant le plan 2, 24-26, se concentreront sur la gouvernance coprésidée par Monsieur Fontaine et Madame Démaretz. Les initiatives engagées sont : le déroulement des carrières et la mobilité, la conciliation vie professionnelle/vie privée, et la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales.

SYNTHÈSE ET INFOGRAPHIE



Égalité professionnelle, les chiffres clés 2024

EFFECTIFS

Sur **7 890** agents permanents, les femmes représentent **55 %** des agents.
(55,2 % dans les lycées, 56,5 % dans les services et 28,4 % dans les ports).

Les femmes représentent **64 %** des effectifs non permanents.

CATÉGORIE D'EMPLOI

Toutes catégories confondues, les femmes sont majoritaires
56,1 % de la catégorie A,
59,8 % de la catégorie B,
54,1 % de la catégorie C.

TEMPS PARTIEL ET TÉLÉTRAVAIL

Les temps de travail partiel ou le télétravail sont fortement mobilisés par les femmes
84,9 % pour les temps partiel,
66,8 % pour le télétravail.

RÉMUNÉRATION

Les hommes perçoivent en moyenne **4,4 %** de plus que les femmes en 2024. Les hommes sont en effet majoritaires sur les emplois relevant d'un groupe fonctionnel élevé (postes d'encadrement notamment) et sur la filière technique, plus rémunératrice.

FILIÈRE

Les femmes restent majoritaires sur toutes les filières (ex **72,7 %** dans la filière administrative) sauf sur la filière technique (**48,5 %**).

Dans la filière administrative, les femmes sont sur représentées dans certains cadres d'emploi :
64 % des attachés,
83,6 % des rédacteurs,
82,1 % des adjoints administratifs.

En revanche, dans le cadre d'emploi des administrateurs, les femmes ne représentent que **30,4 %** des agents.

L'étude de la filière technique montre un fort déséquilibre de la représentation féminine par cadre d'emplois. Elles sont très minoritaires sur les cadres d'emplois des techniciens (**8,4 %**), des agents de maîtrise (**15,8 %**) ou des adjoints techniques territoriaux (**18 %**), mais elles représentent **62,6 %** des adjoints techniques des EPLE.

PROMOTION

En 2024, **53,5 %** des agents ayant bénéficié d'une promotion sont des femmes (avancement de grade et promotion interne, pour les services/ports et les lycées confondus) alors qu'elles représentaient **53,6 %** des agents promouvables.

ÂGE MOYEN

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de **50,5 ans** en 2024.

L'âge moyen est plus élevé chez les femmes que chez les hommes à la fois dans les lycées (52,5 ans) et les ports (48,3 ans).

L'âge moyen des femmes dans les services est de **49 ans** (48,7 ans pour les hommes).

MÉTIER

Les métiers d'encadrement restent majoritairement masculins (seulement **31,6 %** de femmes). Les femmes sont sous représentées dans les métiers de manager d'équipe (**17 %**) et de responsables de restauration collective (**18 %**).

La répartition femmes/hommes des 106 métiers de la collectivité montre un taux de féminisation important pour l'ensemble des métiers de l'administration générale (**81 %** pour 1 201 agents au total) et de l'entretien et hygiène (**78 %** pour 2 462 agents).

Le taux de féminisation des métiers du domaine Patrimoine et bâtiment est quant à lui de **4 %** pour 959 agents.



PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES SERVICES RÉGIONAUX

1 - Diagnostic de l'égalité professionnelle Femmes Hommes dans l'institution : caractéristiques de l'emploi

1/1 l'effectif

1/1 - 1 / Un effectif qui reste majoritairement féminin ...

Au 31/12/2024, la Région Hauts-de-France compte 9 425 agents, 7 890 agents permanents, 1 535 agents non permanents.

Le taux de féminisation représente la part des agents femmes dans l'effectif. Celui des effectifs permanents 2024 est de 55 % pour 7 890 agents. Les femmes représentent 55,2 % des effectifs des lycées, 56,5 % des effectifs des services et 28,4 % de ceux des Ports.

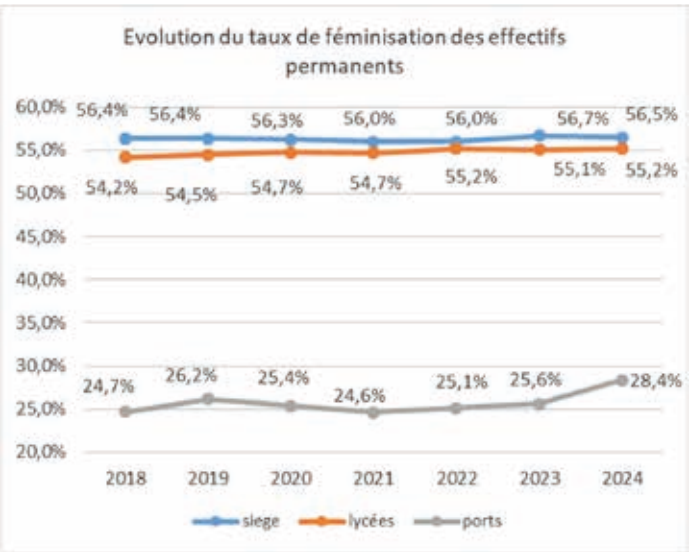
	Lycées et CREPS			Services			Ports			TOTAL	taux féminisation
	Femmes	Hommes	taux féminisation	Femmes	Hommes	taux féminisation	Femmes	Hommes	taux féminisation		
Titulaires	2 594	2 106	55,2%	1 462	1 114	56,8%	51	126	28,8%	7 453	55,1%
Contrat de projet	0	0		46	31	59,7%	1	0		78	60,3%
Contractuels	2	3	40,0%	181	157	53,6%	3	13	18,8%	359	51,8%
TOTAL	2 596	2 109	55,2%	1 689	1 302	56,5%	55	139	28,4%		

TOTAL effectifs permanents : 7 890 55,0%

Répartition des effectifs permanents par communauté, sexe et type

55,1 % des agents titulaires sont des femmes.

(NB : les contrats de projets recrutés sur un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un projet clairement identifié et pour une durée supérieure à 1 sont comptabilisés dans les effectifs permanents, conformément au repère Social).



Le taux de féminisation des effectifs permanents des ports est en hausse significative en 2024, il passe de 25,6 % en 2023 à 28,4 % en 2024.

Répartition des effectifs non permanents par communauté, sexe et type

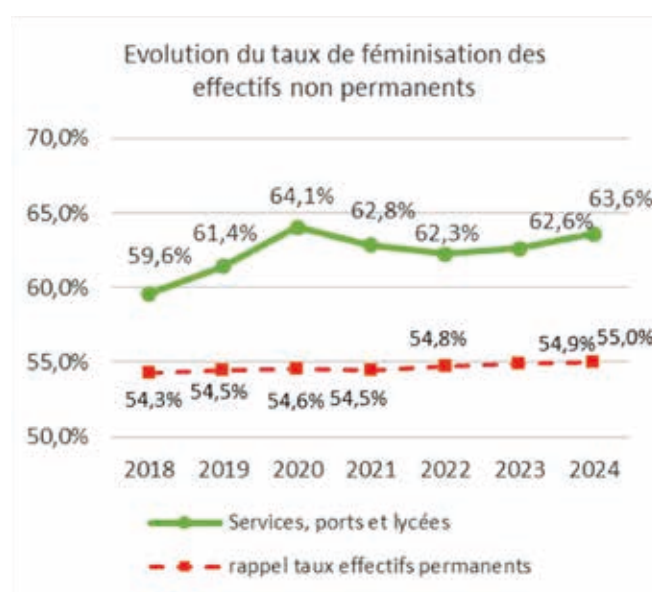
	Lycées et CREPS		Services et Ports	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Les collaborateurs de cabinet	0	0	6	6
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	9	20
Les agents temporaires	810	377	42	21
Les apprentis	53	83	36	39
Les vacataires	0	0	20	11
Les stagiaires gratifiés et contrats CIFRE	0	0	0	2
Les services civiques	0	0	0	0

TOTAL	taux de féminisation
12	50%
29	31%
1250	68%
211	42%
31	65%
2	0%
0	

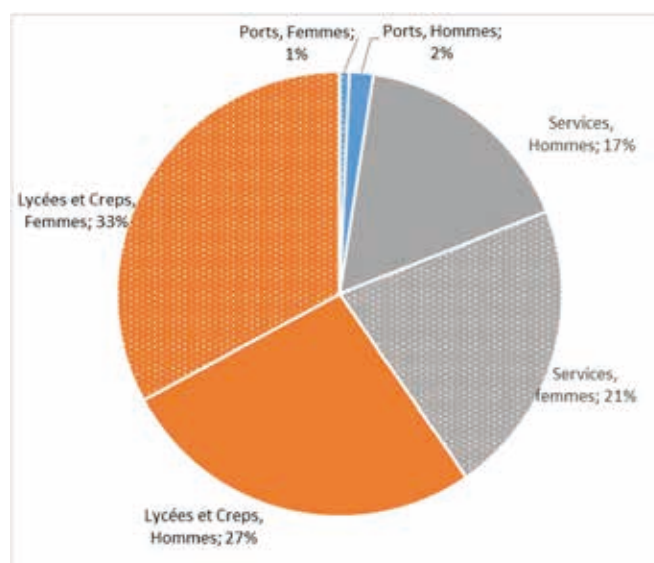
TOTAL effectifs non permanents	863	460	113	99
--------------------------------	-----	-----	-----	----

1535	64%
------	-----

Le taux de féminisation des agents non permanents est de 64 % pour l'ensemble des communautés, 42 % pour les apprentis.



Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe (effectifs permanents)

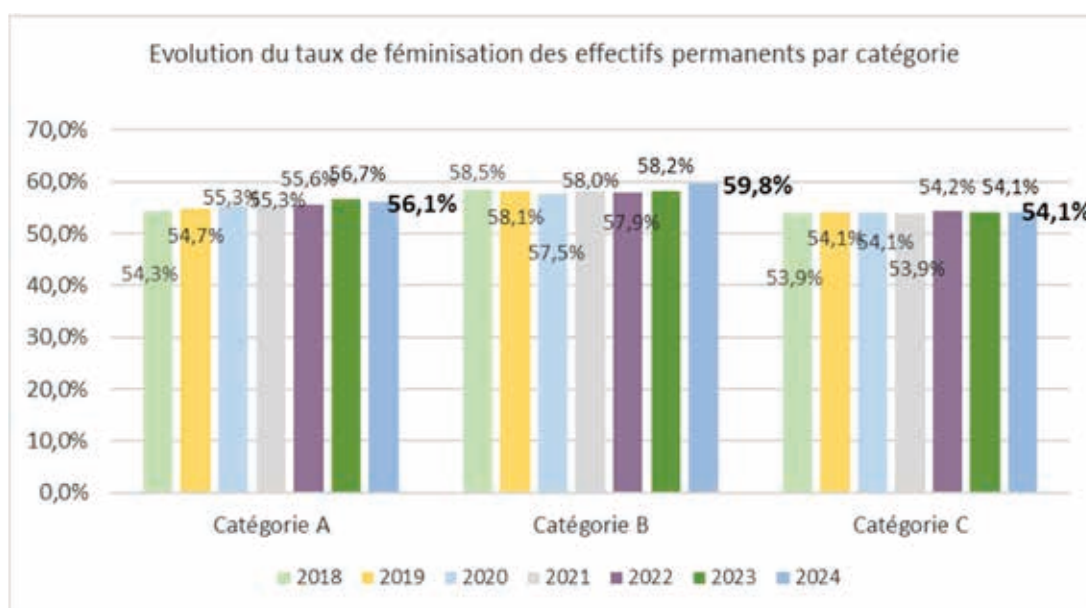


1/1 - 2 / dans toutes les catégories hiérarchiques : A, B et C

Répartition des effectifs permanents par catégorie et communauté et sexe

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Lycées et Creps	0	0	7	73	2589	2036
Services	809	610	396	186	484	506
Ports	25	43	13	21	17	75
TOTAL	1 487		696		5 707	

total :	7 890
---------	-------



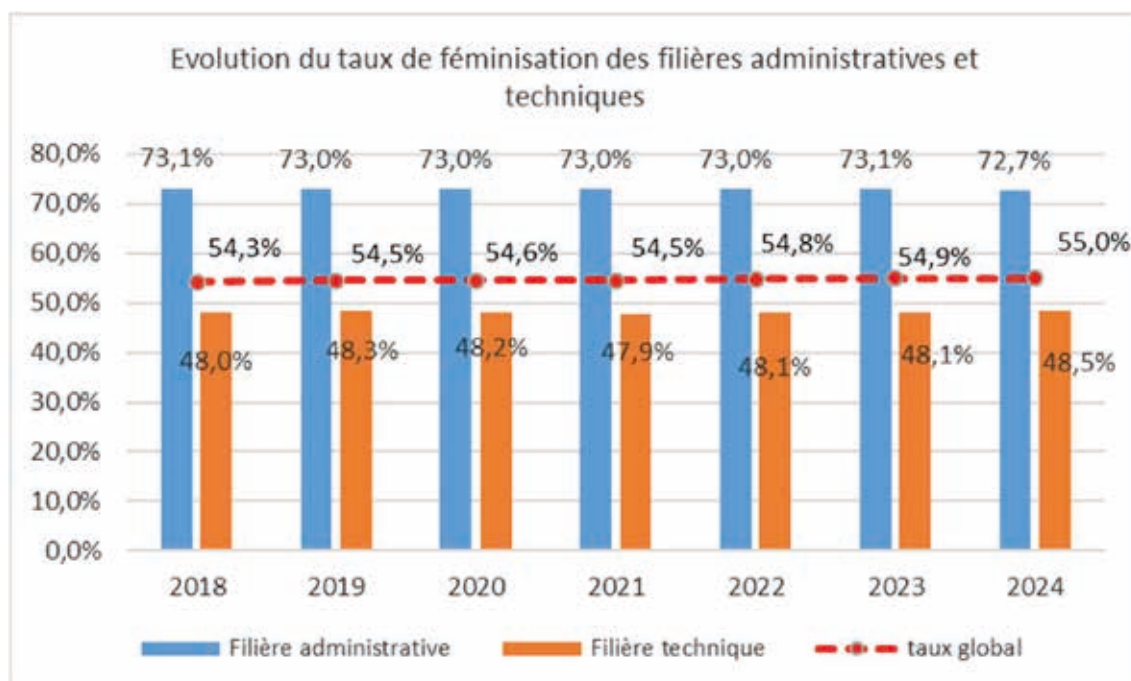
Les femmes représentent 54,1 % de la catégorie C, 59,8 % de la catégorie B et 56,1 % de la catégorie A, soit une répartition équilibrée au regard de la part des femmes dans la structure des effectifs (55 %).

1/1 - 3 / ... dans toutes les filières sauf la filière technique ...

Répartition des effectifs régionaux par filière (effectifs permanents)

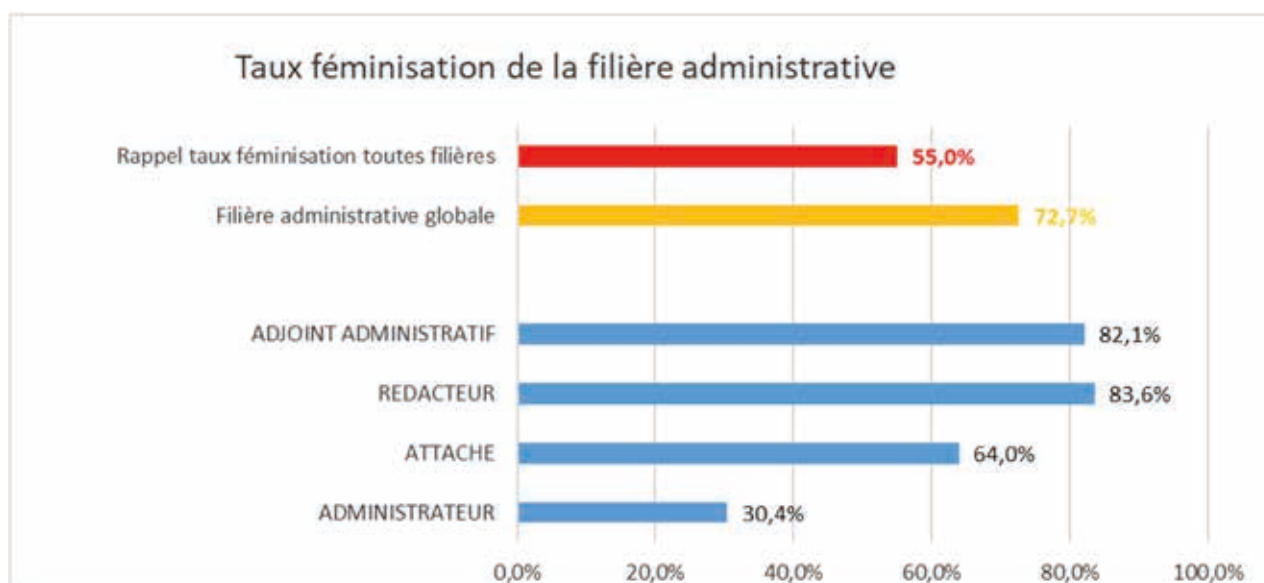
	Nombre d'agents	Taux féminisation 2024
Filière administrative	2 112	72,7%
Filière technique	5 742	48,5%
Filière culturelle	14	78,6%
Filière médico-sociale	3	100,0%
Filière sociale	3	100,0%
Hors filière (marins)	7	0,0%
Emploi fonctionnels	9	33,3%

Les femmes représentent 72,7 % de l'effectif de la filière administrative, 48,5 % de la filière technique et 33 % des emplois fonctionnels. Ces taux de féminisation par filière sont stables depuis 2018

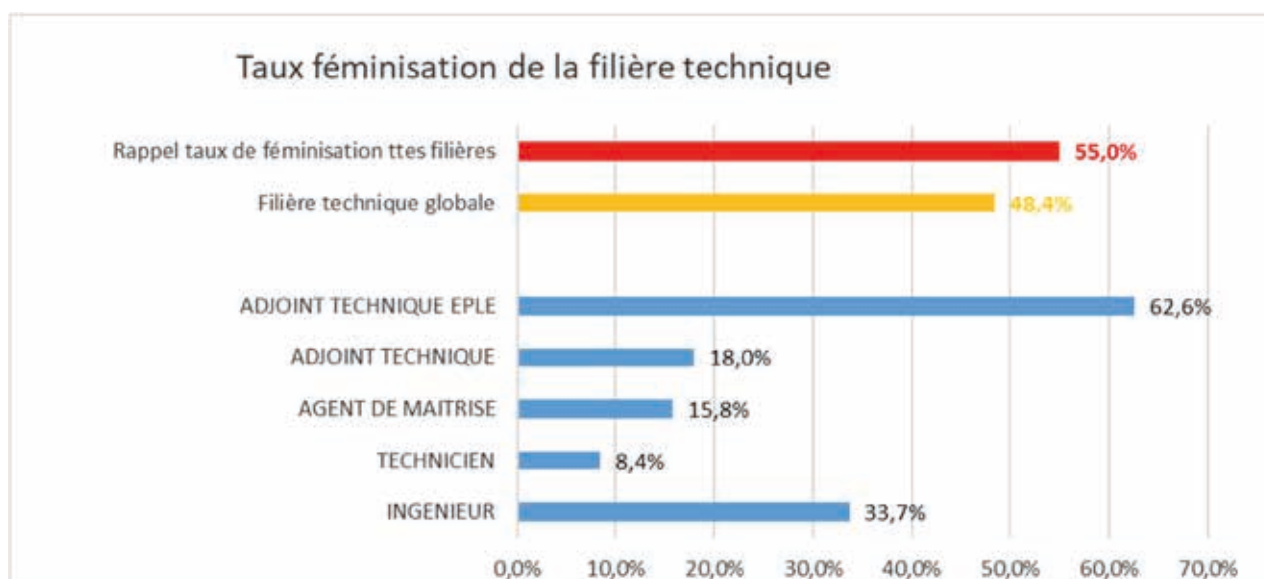


Répartition par filière, catégorie, grade et sexe (effectifs permanents)

	Cat.	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF
DIR. GENERAL REGION + 2M.		1	0	1
D.G.A.REGION + 2 M.		2	6	8
FILIERE EMPLOI FONCTIONNEL		3	6	9
ADMINISTRATEUR GENERAL	A	0	0	0
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		4	6	10
ADMINISTRATEUR		3	10	13
DIRECTEUR TERRITORIAL		29	26	55
ATTACHE HORS CLASSE		14	8	22
ATTACHE PRINCIPAL		348	180	528
ATTACHE TERRITORIAL		294	172	466
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL	B	153	20	173
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL		118	25	143
REDACTEUR		126	33	159
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 1E CL	C	301	58	359
3ADJOINT ADMINISTRATIF PL 2E CL		75	17	92
ADJOINT ADMINISTRATIF TERR		70	22	92
FILIERE ADMINISTRATIVE		1535	577	2112
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	A	3	2	5
INGENIEUR EN CHEF CL. EXC		0	1	1
INGENIEUR EN CHEF		9	14	23
INGENIEUR HORS CLASSE		1	4	5
INGENIEUR PRINCIPAL		94	165	259
INGENIEUR		16	56	72
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	B	1	66	67
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL		7	82	89
TECHNICIEN		10	48	58
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	44	277	321
AGENT DE MAITRISE		42	182	224
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL		57	290	347
ADJ TECH TER. PL 1E CL ETB ENS		409	426	835
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2E CL		31	111	142
ADJ TECH TER. PL 2E CL ETB ENS		1306	626	1932
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		46	211	257
ADJOINT TECHNIQUE ETS ENS		709	396	1105
FILIERE TECHNIQUE		2785	2957	5749
ATTACHE PPAL CONSERV.PAT	A	6	1	7
ATTACHE CONSERV.PAT		3	1	4
BIBLIOTHECAIRE		0	0	0
BIBLIOTHECAIRE PRINCIPAL		0	1	1
CONSERVATEUR PAT EN CHEF		1	0	1
ASSISTANT CONS PPL 1ERE CL	B	1	0	1
ASSISTANT CONS PPL 2EME CL		0	0	0
FILIERE CULTURELLE		11	3	14
CADRE DE SANTE DE 1ERE CLASSE	A	1	0	1
MEDECIN		1	0	1
PSYCHOLOGUE TERR.CL.NORMALE		1	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE		3	0	3
ASS ASSISTANT SOC EDUC CL EXCEP	B	1	0	1
ASSISTANT SOCIO-EDUC PPL		0	0	0
ASSISTANT SOC EDUCATIF		2	0	2
FILIERE SOCIALE		3	0	3
CHEF MECANICIEN	B	0	1	1
HYDROGRAPHE		0	2	2
MAITRE D'ENTRETIEN		0	1	1
MECANICIEN		0	1	1
PATRON DE VEDETTE		0	2	2
HORS FILIERE		0	7	7
TOTAL		4340	3550	7890



Dans la filière administrative, les femmes sont surreprésentées dans certains cadres d'emplois : 64 % des attachés, 83,6 % des rédacteurs et 82,1 % des adjoints administratifs. En revanche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, les femmes ne représentent que 30,4 % des agents.



L'étude de la filière technique montre un fort déséquilibre de la représentation féminine par cadre d'emploi. Elles sont très minoritaires sur les cadres d'emplois des techniciens (8,4 %), des agents de maîtrise (15,8 %) ou des adjoints techniques territoriaux (18 %), mais elles représentent 62,6 % des adjoints techniques des EPLE.

Dans le cadre d'emplois des ingénieurs, les femmes représentent 33,7 % des effectifs.

1/1 - 4 / Moins de femmes concernées par les contrats d'apprentissage

Répartition des agents en contrat d'apprentissage

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombres d'agents en contrat d'apprentissage	84	61	148	203	207	196	211
taux féminisation	28,6%	32,8%	42,6%	35,5%	33,8%	36,7%	42,2%

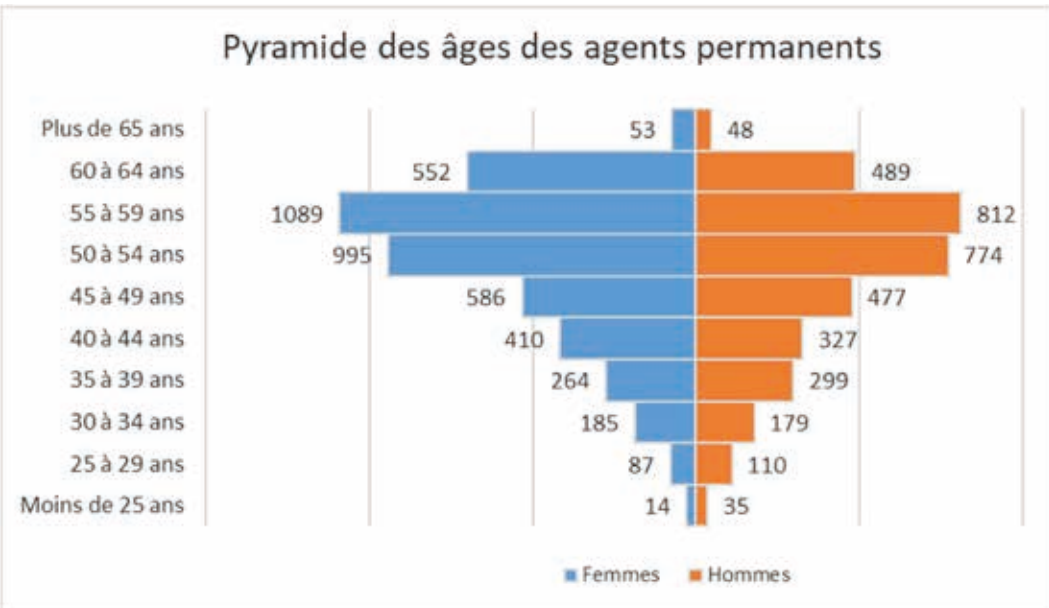
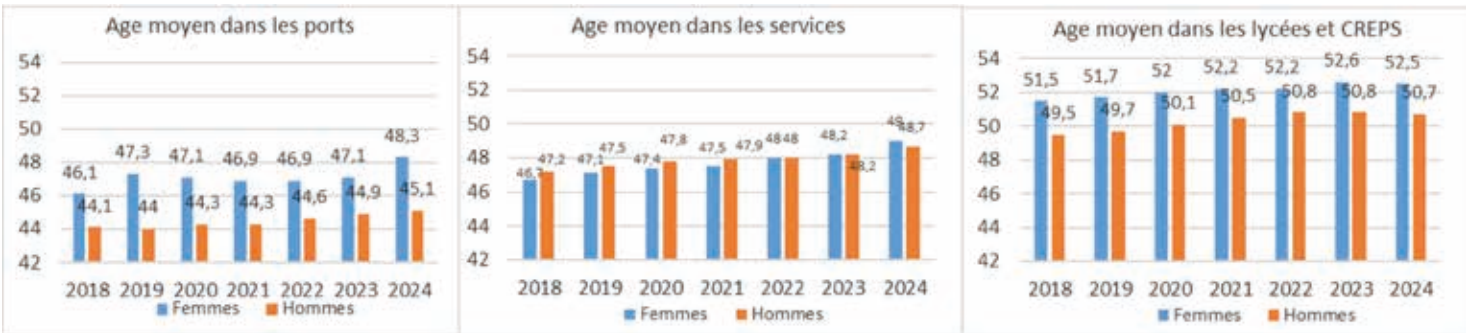
Le taux de féminisation des contrats d'apprentissage est de 42,2 % en 2023, en hausse par rapport à 2023 (36,7 %).

Le taux de féminisation des apprentis est de 48 % pour les services et 39 % dans les lycées (qui comptent 64 % des apprentis).

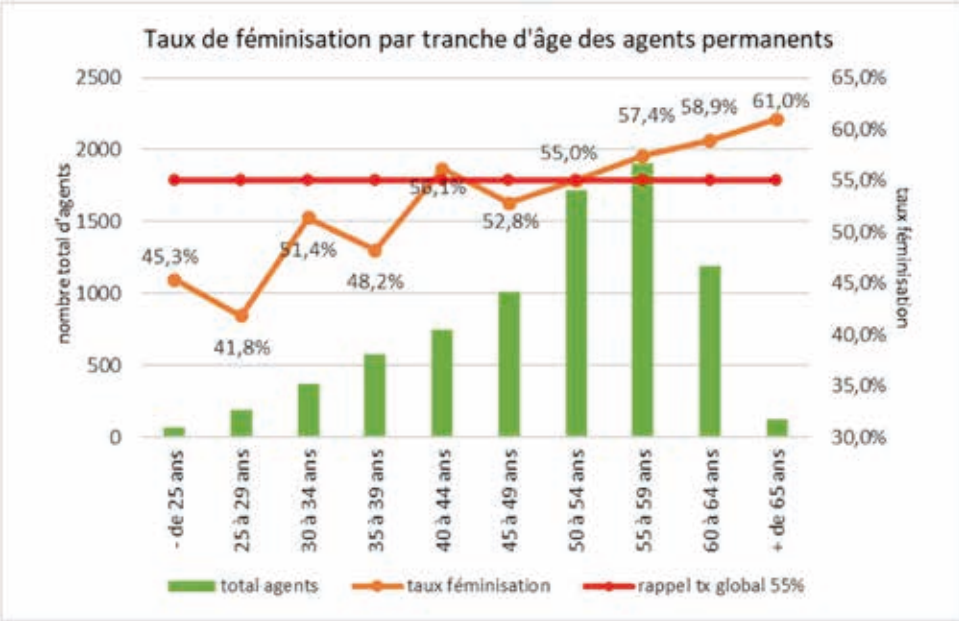
1/1 - 5 / Des femmes globalement plus âgées que les hommes

Moyenne d'âge des agents

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 50,5 ans en 2024. La population des lycées est en moyenne plus âgée de 2,8 ans par rapport aux services. L'âge moyen est plus élevé chez les femmes que chez les hommes pour les 3 populations.



La tranche d'âge des 50 à 60 ans compte le plus d'agents à la fois chez les hommes et chez les femmes.



Le taux de féminisation augmente sur les tranches d'âge supérieures à 50 ans.

1/2 L'encadrement

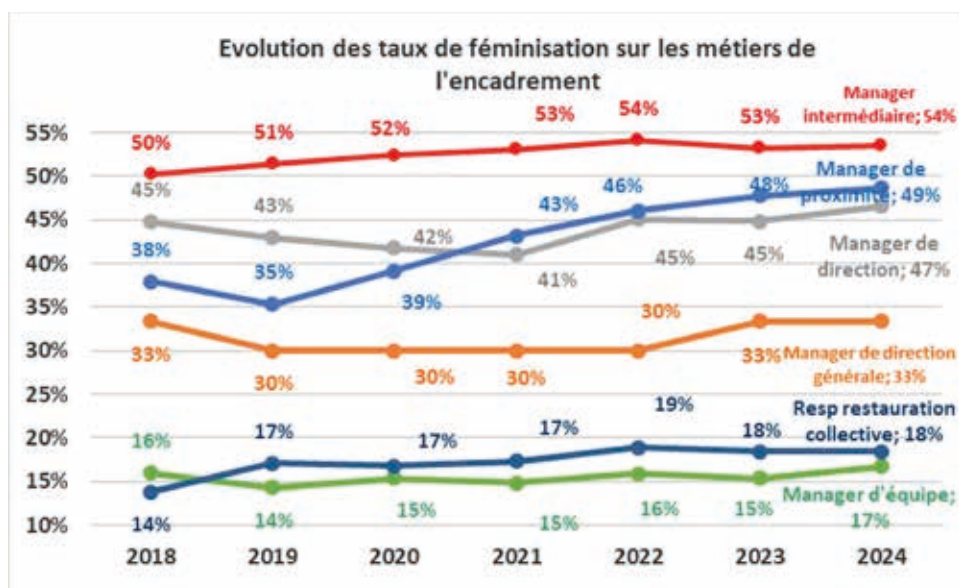
1/2 - 1 / Un encadrement majoritairement masculin...

Répartition par sexe des agents permanents sur les métiers d'encadrement

Métiers	Nombre d'agents en 2024	
	Femmes	Hommes
Manager de direction générale	3	6
Manager de direction	47	54
Manager intermédiaire	122	106
Manager de proximité	36	38
Manager d'équipe	53	264
Responsable de restauration collective	43	190
Total	304	658

Taux de féminisation des métiers d'encadrement

	Taux de féminisation						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ensemble des métiers d'encadrement	28,2%	28,6%	29,6%	30,3%	31,5%	31,7%	31,6%



Au 31 décembre 2024, la Région compte 962 encadrants. La part des femmes dans cet encadrement est de 31,6 % (pour rappel, le taux de féminisation tous métiers confondus est de 55 %). Le taux de féminisation des métiers de management stagne depuis 2022.

Les femmes sont sous représentées dans les métiers de manager d'équipe et de responsable de restauration collective.

1/2 - 2 / ...constat qui a donné naissance au dispositif "Pass Management"

Fort de ce constat, un dispositif « Pass Management » a été mis en place courant 2023. Le Pass Management est un dispositif d'accompagnement d'agents qui souhaitent découvrir le métier de manager d'équipe. Les objectifs de ce dispositif sont multiples :

- Briser les plafonds de verre en renforçant l'estime et la confiance en soi,
- Donner les clés du leadership,
- Identifier les écarts en compétence et proposer des actions d'accompagnement,
- Anticiper les mouvements de personnels (départs en retraite, mobilité ...) en expérimentant la mise en place de binôme mixte pour rendre très concret le changement.

En parallèle, il s'agit d'identifier un mécanisme favorisant le recrutement d'agents issus de ce dispositif.

En 2024, le dispositif s'est ouvert aux métiers de manager intermédiaire (responsable de service...) et manager de proximité, en plus du métier de manager d'équipe. Le dispositif est reconduit en 2025.

33 agents (24 femmes et 9 hommes) ont été sélectionnés en 2024 à la suite d'un appel à candidature et ont été accompagnés dans la découverte du métier de manager : parcours de découverte du métier de manager, journées de formation, temps d'immersion.

L'action 3.1 du plan 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle a pour objectif de créer le dispositif "Hauts potentiels".

Les objectifs du dispositif "Hauts Potentiels" sont dans la continuité du dispositif Pass Management avec une volonté de soutenir les femmes aux postes de managers de direction et de managers stratégiques.

La combinaison des deux dispositifs en faveur des femmes doit permettre à la collectivité d’atteindre un pourcentage de femmes sur les métiers d’encadrement supérieur à 50 %.

L’enjeu majeur est de penser des actions qui permettront d’aider les femmes de la collectivité, à chaque moment de leur carrière, à renforcer leurs compétences et leur confiance en elles. Il peut s’agir de diverses actions telles que :

- Du mentorat,
- Du coaching personnalisé,
- Des ateliers, conférences, groupes de discussion, etc.

Cela permet également de contribuer à l’attractivité de la collectivité.

1/3 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l’évaluation professionnelle

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines adaptée au contexte de la collectivité (contraintes liées à l’environnement, orientations stratégiques et missions à exercer).

La répartition femmes/hommes des 106 métiers de la collectivité montre un taux de féminisation important pour l’ensemble des métiers de l’administration générale (81 % pour 1 201 agents au total) et de l’entretien et hygiène (78 % pour 2 462 agents).

Le taux de féminisation des métiers du domaine Patrimoine et bâtiment est quant à lui de 4 % pour 959 agents.

Répartition du nombre d’agents par principales familles de métier et taux de féminisation (effectifs permanents)

Domaine professionnel	nombre d'agents	taux de féminisation
Entretien et hygiène	2 462	78%
Administration générale	1 201	81%
Restauration collective	1 196	47%
Patrimoine et bâtiment	959	4%
Développement des politiques régionales et fonctionnelles	783	56%
Logistique	279	28%
Systèmes d'information	198	10%
Ressources humaines	118	91%

Le taux de départ à la retraite à 5 ans est équivalent entre les hommes et les femmes du domaine de l’entretien et de l’hygiène, plus important pour les femmes du domaine de l’administration générale et de la restauration collective.

L’action 3.3 du plan d’actions 2024-2026 en faveur de l’égalité professionnelle a pour objectif la mise en place des réseaux "parrains-marraines" pour accompagner les agents vers des métiers spécifiques.

Il s’agit d’accompagner les agents des différentes communautés dans leur projet professionnel (notamment dans le cadre d’une mobilité vers un autre métier).

Il est proposé de mettre en place un réseau de "parrains-marraines" visant à démystifier et à découvrir certains métiers dits "sexués".

Les objectifs "du parrainage pour un nouveau métier" sont de :

- Faire découvrir les métiers et leurs écosystèmes (réseaux, acteurs...),
- Prodiguer des conseils sur les attendus du métier et leurs modalités concrètes d'exercice,
- Partager une expérience professionnelle,
- Identifier l'accompagnement nécessaire pour concrétiser le projet professionnel.

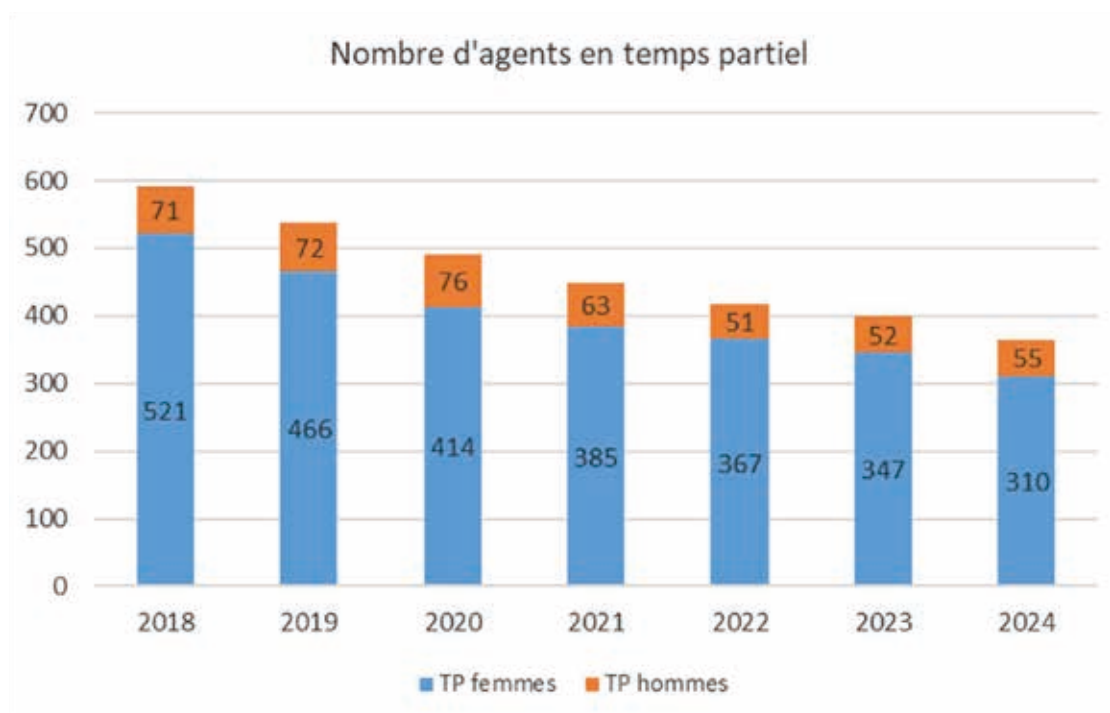
Ainsi les "parrains-marraines", qui exercent le métier ciblé, pourront transmettre à leurs filleuls une vision éclairée du métier qu'ils souhaitent découvrir.

1/4 Le temps de travail et les modalités d'organisation du temps de travail

1/4 - 1 / Un temps partiel qui reste féminin

Évolution du nombre d'agents à temps partiel et taux de féminisation

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents permanents	7 931	7 885	7 826	7 842	7 734	7 828	7 890
Nombres d'agents à temps partiel	592	538	490	449	418	399	365
Part du temps partiel	7,5%	6,8%	6,3%	5,7%	5,4%	5,1%	4,6%
Taux de féminisation	88,0%	86,6%	84,5%	85,7%	87,8%	87,0%	84,9%



Le nombre d'agents à temps partiel est en baisse continue, principalement du fait de la baisse du nombre de femmes à temps partiel (- 40 % depuis 2018). Ceci peut être mis en relation avec l'uniformisation des formules de temps de travail à l'échelle des Hauts-de-France et le développement du télétravail, apportant aux agents de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail et de conciliation du temps personnel et professionnel.

Évolution de la répartition du temps partiel par quotité de travail

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	total agents	taux féminisation	total agents	taux féminisation	total agents	taux féminisation	total agents	taux féminisation	total agents	taux féminisation	total agents	taux féminisation	total agents	taux féminisation
Temps partiel inférieur à 80%	42	76,2%	42	71,4%	48	68,8%	40	70,0%	38	73,7%	39	74,4%	38	76,3%
Temps partiel 80%	455	89,7%	405	88,6%	363	86,8%	333	88,0%	315	88,9%	291	88,0%	258	85,3%
Temps partiel 90%	95	85,3%	91	84,6%	79	83,5%	75	85,3%	65	90,8%	69	89,9%	69	88,4%

Évolution de la répartition du temps partiel par catégorie

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps partiel	592	538	490	449	418	399	365
% TP issus catégorie A	32,4%	34,4%	34,1%	34,5%	35,2%	35,1%	35,1%
% TP issus catégorie B	14,0%	13,6%	14,5%	14,5%	14,1%	14,8%	15,9%
% TP issus catégorie C	53,5%	52,0%	51,4%	51,0%	50,7%	50,1%	49,0%

Alors que les femmes représentent 55 % de l'effectif, elles représentent :

- 85 % des agents exerçant à temps partiel,
- 88 % des agents travaillant à 90 %,
- 85 % des agents travaillant à 80 %,
- 76 % des agents travaillent à moins de 80 %.

Les agents travaillant à temps partiel (365 agents) sont issus de la catégorie A à 35 %, de la catégorie B à 16 %, et de la catégorie C à 49 %.

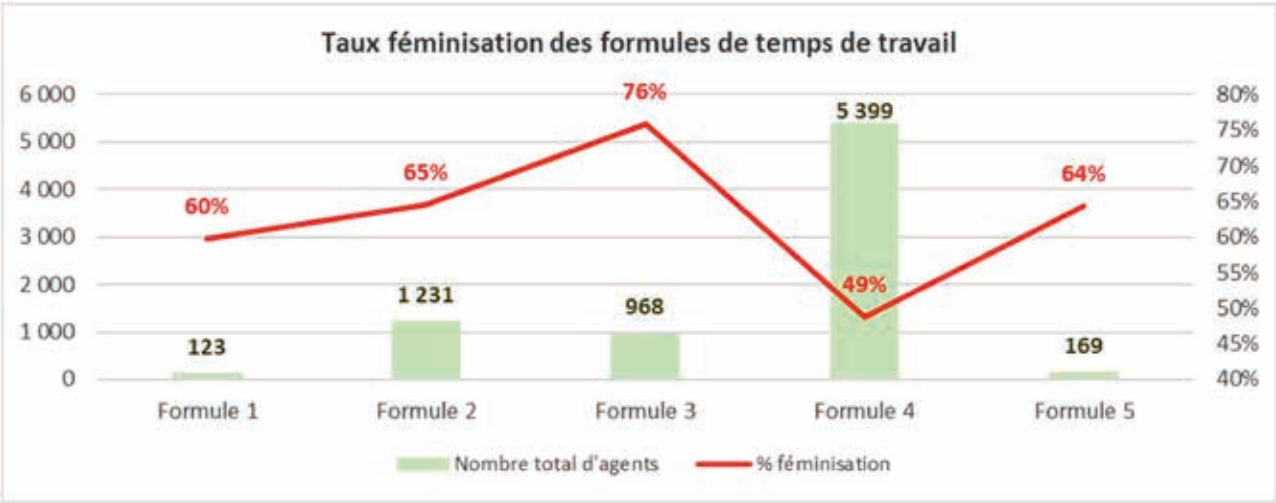
1/4 - 2 / Des formules de temps de travail qui conviennent mieux aux femmes

La Région propose aux agents des services 5 formules de temps de travail depuis avril 2018 (règlement intérieur du temps de travail) :

- Formule 1 : 35h50 sur 5 jours,
- Formule 2 : 39h sur 5 jours,
- Formule 3 : 38h sur 4,5 jours,
- Formule 4 : 39h50 sur 5 jours,
- Formule 5 : 36h20 sur 4 jours.



Au global, la **formule 2** est sollicitée par 18 % des femmes et 12 % des hommes, la **formule 3** par 17 % des femmes et 7 % des hommes.



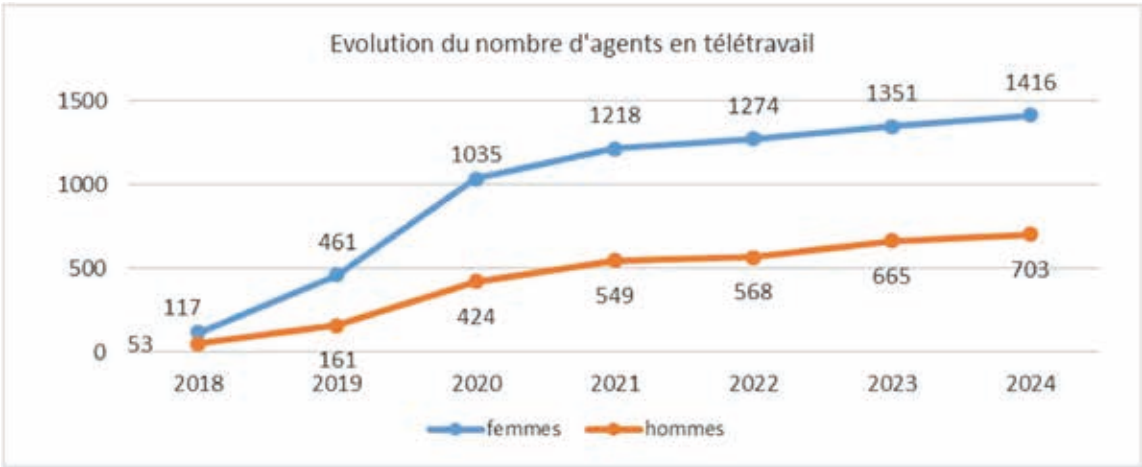
La **formule 4** est la formule la plus largement choisie, tant par les hommes que par les femmes (taux de féminisation de la formule 4 à 49 %). Les autres formules sont plus sollicitées par les femmes.

1/4 - 3 / Le télétravail concerne davantage les femmes

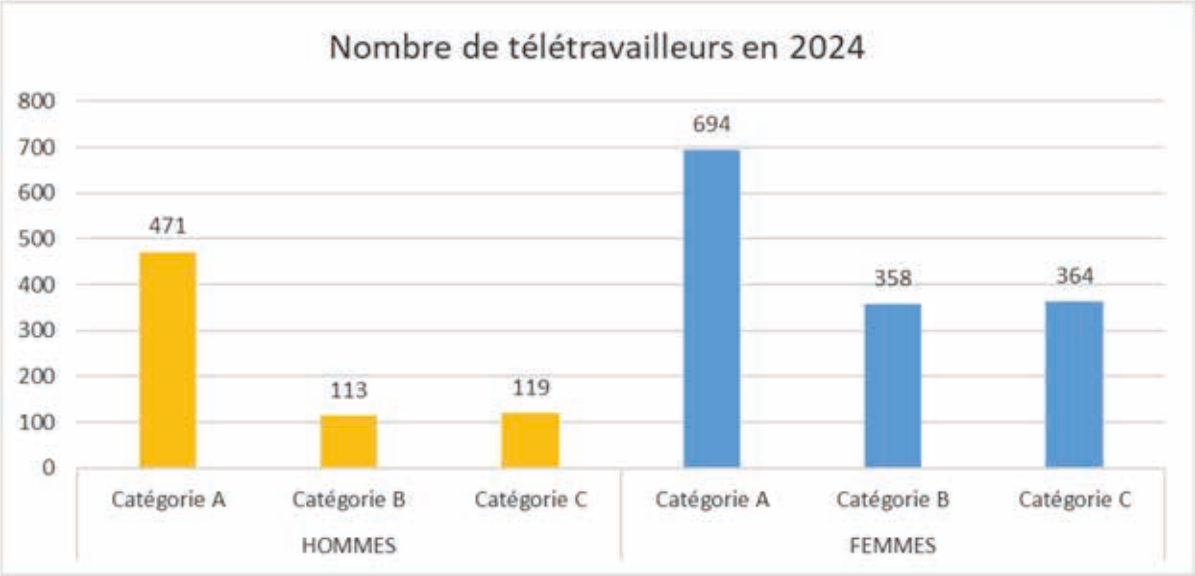
Les effectifs en télétravail par catégorie et sexe

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre agents en télétravail	170	622	1 459	1 767	1 842	2 016	2 119
Poids / l'effectif total Siège et Ports	5,6%	20,6%	47,7%	56,6%	58,7%	62,6%	66,5%
Taux féminisation teletravail	68,8%	74,1%	70,9%	68,9%	69,2%	67,0%	66,8%

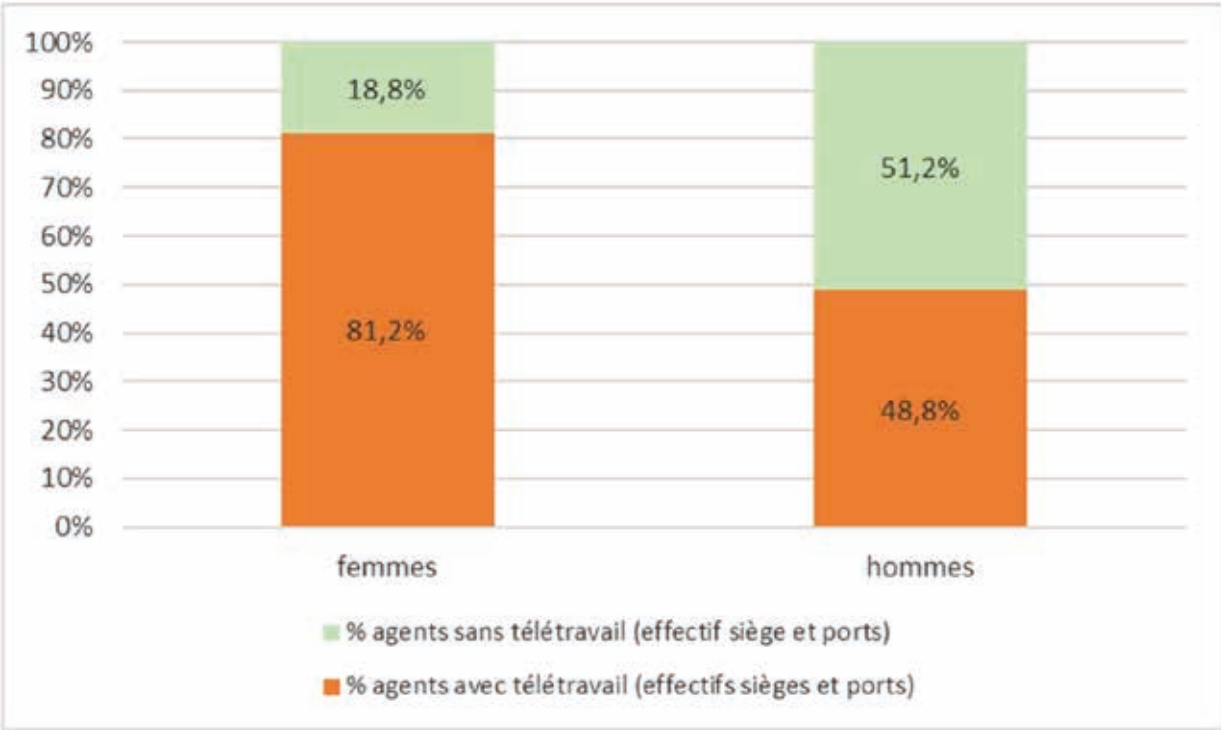
Au 31 décembre 2024, 2 119 agents (des services et des ports) avaient une autorisation d’exercer leur fonction en télétravail, parmi lesquels on compte 67 % de femmes et 33 % d’hommes.



Les effectifs en télétravail augmentent encore en 2024, pour représenter 67 % des effectifs permanents du siège et des ports.



Répartition en % des hommes et femmes en télétravail pour les agents du siège et des ports



81 % des femmes (de l’effectif du siège et des ports) sont en télétravail pour 49 % des hommes.

1/5 Les mobilités de personnel

1/5 - 1 / Les départs

Nombre de départs de la collectivité par sexe

	FEMMES	HOMMES	
Congé parental	3	0	3
Disponibilité	13	12	25
Congé formation	0	0	0
Détachement extérieur	5	10	15
Sous Total	21	22	43
Décès	14	9	23
Démission	14	10	24
Détachement	4	2	6
Mutation	17	25	42
Retraite	156	109	265
Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)	14	11	25
Sous total	219	166	385
TOTAL	240	188	428

428 agents ont quitté la collectivité en 2024. Le principal motif de départ reste la retraite : 265 agents, les départs en retraite concernent des femmes à hauteur de 59 %.

1/5 - 2 / Les arrivées : les recrutements externes

Les recrutements externes par type et par sexe

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
Réintégration suite à disponibilité	5	4	9
Réintégration suite à congé parental	3	0	3
Réintégration suite à mise à disposition, détachement	4	3	7
TOTAL REINTEGRATION	12	7	19

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RECRUTEMENT			
Intégration fonction publique	208	132	340
Recrutement direct	0	2	2
Recrutement par concours	1	1	2
Recrutement par voie de détachement, mutation	26	49	75
Recrutement de non titulaires	18	17	35
Recrutement en contrat de projet*	10	7	17
Mise à disposition de la collectivité	0	0	0
TOTAL RECRUTEMENT	263	208	471
TOTAL	275	215	490

490 agents ont rejoint la collectivité en 2024 et parmi eux, 56 % de femmes.

1/5 - 3 / Analyse des taux de féminisation des candidatures (recrutements internes et externes confondus)

	offres publiées	candidatures reçues	taux féminisation candidatures	recrutements validés	taux de féminisation des recrutements validés
Lycées	629	3746	51,9%	422	56,6%
Services	686	2809	51,9%	327	57,2%
TOTAL	1 315	6 555	51,9%	749	56,9%

En 2024, 1 315 offres d'emploi ont été publiées (à l'interne et à l'externe). 6 555 candidatures ont été reçues, parmi lesquelles 51,9 % candidatures féminines.

749 agents ont été recrutés sur ces postes ouverts au recrutement, parmi lesquels 56,9 % de femmes.

	offres publiées	candidatures reçues	taux féminisation candidatures	recrutements validés	taux de féminisation des recrutements validés
Catégorie A	374	1590	47,5%	187	52,4%
Catégorie B	224	1072	64,0%	124	71,0%
Catégorie C	717	3893	50,4%	438	54,8%

	offres publiées	candidatures reçues	taux féminisation candidatures	recrutements validés	taux de féminisation des recrutements validés
Administrative	240	1 441	65,8%	145	78,6%
Technique	1 075	5 114	48,0%	604	51,7%
Autres	0	0	-	3	66,7%

L'analyse par catégorie montre que sur les postes de catégorie A et B, les femmes qui représentaient respectivement 47 % et 64 % des candidatures, représentent finalement 52 % et 71% des recrutements finalisés.

L'analyse par filière montre que sur la filière administrative, les femmes ayant candidaté sont majoritaires (66 %) et elles représentent in fine 79 % des recrutements.

L'action 3.5 du plan d'actions 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle consiste à communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement.

L'objectif de cette action est de sensibiliser les managers exerçant dans les établissements publics locaux d'Enseignement (communautés lycées et équipes mobiles/EMOP) au cadre juridique en vigueur et aux bonnes pratiques du recrutement sur le terrain.

Certaines croyances sur des métiers techniques peuvent biaiser un recrutement. Cette action vise à lever les stéréotypes, les préjugés notamment lorsqu'il s'agit d'un recrutement sur un métier dit « sexué ».

1/6 La formation

5 476 agents ont bénéficié de formations en 2024, dont 3 040 femmes (53,8 %).

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C		
	Femmes	Hommes	taux féminisation		Femmes	Hommes	taux féminisation		Femmes	Hommes	taux féminisation
Nombre de bénéficiaires de formation	633	430	59,5%		332	225	59,6%		2 075	1 781	53,8%
Rappel effectifs permanents	834	653	56,1%		416	280	59,8%		3 090	2 617	54,1%
% d'agents ayant été formés en 2023	75,9%	65,8%			79,8%	80,4%			67,2%	68,1%	

1/7 La rémunération

1/7 - 1 / Des écarts de rémunération défavorables aux femmes

Les agents sont rémunérés selon un grade de référence et un échelon. Néanmoins, les hommes gagnent 4,4 % de plus que les femmes. Cela s'explique par la structuration par catégorie et par grade de l'effectif et par la quotité de travail.

La répartition des effectifs par catégorie justifie en partie les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes de catégorie B et C représentent 44 % de l'effectif total, alors que les hommes sur ces catégories représentent 37 % de l'effectif total.

Répartition de l'effectif permanent 2024 par catégorie

	A	B+C
femmes	11%	44%
hommes	8%	37%

Concernant la catégorie A, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Cependant, sur les plus hauts grades de la catégorie A, les hommes sont majoritaires à la fois sur les emplois fonctionnels, la filière administrative et la filière technique. Ils représentent 56 % de cet effectif.

Répartition de l'effectif permanent sur les plus hauts grades de la catégorie A (nb d'agents)

	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels : DGA DGS	3	6
Filière administrative Administrateur hors classe + administrateur + directeur	36	42
Filière technique Ingénieur en chef hors classe + classe exceptionnelle + ingénieur en chef	12	17

Taux de féminisation global des plus hauts grades : 44%

Les hommes sont également majoritaires dans les métiers d'encadrement (cf. point 1 / 2 – 1), ce qui impacte la rémunération (les hommes représentent près de 70 % des agents sur des métiers d'encadrement).

A l'inverse les agents à temps partiel sont majoritairement des femmes (85 % des temps partiels).

L'action 1.1 du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026 a pour objectif de renforcer le bilan institutionnel de nouveaux indicateurs afin de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la Région Hauts-de-France.

Il s'agit notamment de mieux comprendre l'origine des écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes.

De plus, dans le cadre de l'étude sur l'évolution et du classement, au sein des groupes fonctionnels des métiers des agents régionaux, l'objectif de l'action 2.1 du plan d'actions 2024-2026 est de veiller à ce que les métiers majoritairement féminins soient reconnus à leur juste valeur.

La surreprésentation ou la sous-représentation d'agents femmes sur certains métiers et dans certaines filières ou domaines professionnels peut induire mathématiquement un déséquilibre en terme de rémunération entre les femmes et les hommes.

Différents chantiers et prises de décision, depuis 2021, ont contribué à réduire ces écarts (la dernière en date du 4 décembre 2023 en lien avec le régime indemnitaire).

SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES
		EMPLOI FONCTIONNEL
	A+	DGS / DGA
		FILIERE ADMINISTRATIVE
	A	Administrateur général
		Administrateur hors classe
		Administrateur
		Directeur
		Attaché hors classe
		Attaché principal
		Attaché
	B	Rédacteur principal 1ère classe
		Rédacteur principal 2ème classe
		Rédacteur
	C	Adjoint administratif ppal 1ère classe
		Adjoint administratif ppal 2ème classe
		Adjoint administratif

D'autres leviers peuvent être encore actionnés pour apporter de nouvelles réponses et compléter les solutions déjà proposées. La collectivité est volontariste sur cette problématique et proposera en 2025 d'ouvrir le chantier relatif au classement des métiers au sein des groupes fonctionnels.

Cette démarche vertueuse a pour ambition de prendre en compte toutes les évolutions en lien avec le métier (les missions, les conditions de travail, les impacts endogènes et exogènes) pour proposer une évolution de l'architecture et du classement des métiers au sein des groupes fonctionnels.

Il est proposé de compléter cette démarche par une analyse sur certains postes spécifiques pour apporter d'autres réponses en matière de régime indemnitaire afin de compléter le spectre des réponses possibles en matière d'équilibre de rémunérations Femmes-Hommes.

L'analyse repose sur la rémunération des agents permanents présents en décembre et intègre :

- Le traitement indiciaire, la NBI (Nouvelle Bonification Indemnitaire),
- Le Régime indemnitaire,
- Le SFT (Supplément Familial de Traitement), l'Indemnité de résidence.

Les rémunérations sont indiquées pour tout grade comprenant plus de 3 agents.

EFFECTIFS	TOTAL		FEMMES		HOMMES	
	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
9	1 015 659	112 851				-
9	1 015 659	112 851				-
2 112	93 736 896	44 383	64 247 425	42 973	27 490 588	47 644
10	947 970	94 797	365 748	91 437	578 862	96 477
13	1 000 961	76 997				
55	3 700 235	67 277	1 929 370	66 530	1 769 378	68 053
22	1 577 290	71 695	955 416	68 244	600 288	75 036
528	30 644 592	58 039	20 096 304	57 748	10 537 380	58 541
466	19 446 180	41 730	12 209 526	41 529	7 230 880	42 040
173	7 294 372	42 164	6 478 632	42 344	818 460	40 923
143	5 332 756	37 292	4 416 976	37 432	918 725	36 749
159	5 515 074	34 686	4 366 908	34 658	1 147 443	34 771
359	11 977 317	33 363	10 068 450	33 450	1 913 072	32 984
92	2 840 224	30 872	2 314 125	30 855	525 776	30 928
92	2 708 480	29 440	2 070 460	29 578	638 880	29 040

SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS
	FILIERE TECHNIQUE		1 037
	A	Ingénieur en chef classe exceptionnelle	1
		Ingénieur en chef hors classe	5
		Ingénieur hors classe	5
		Ingénieur en chef	23
		Ingénieur principal	259
		Ingénieur	72
	B	Technicien principal 1ère classe	47
		Technicien principal 2ème classe	44
		Technicien	43
C	Agent de maîtrise principal	108	
	Agent de maîtrise	91	
	Adjoint technique ppal 1ère classe	138	
	Adjoint technique ppal 2ème classe	73	
	Adjoint technique	119	
FILIERE CULTURELLE		14	
A	6 Attachés principaux conservation Pat 6 Attachés conservation Pat 1 bibliothécaire principal 1 conservateur pat. en chef 1 Assistant conservation ppal 1ère classe	14	

TOTAL		FEMMES		HOMMES	
REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
44 119 165	42 545	9 470 412	50 108	34 835 840	41 080
482 225	96 445				
362 215	72 443				
1 690 891	73 517	670 914	74 546	1 017 450	72 675
15 545 698	60 022	5 623 926	59 829	9 917 655	60 107
3 190 464	44 312	678 512	42 407	2 506 112	44 752
1 938 609	41 247				
1 641 200	37 300				
1 522 415	35 405	282 312	35 289	1 240 120	35 432
3 882 816	35 952	276 488	34 561	3 605 900	36 059
3 032 211	33 321				
4 641 768	33 636	322 860	32 286	4 316 160	33 720
2 252 123	30 851	396 097	30 469	1 855 920	30 932
3 515 617	29 543	266 580	29 620	3 249 180	29 538
728 336	52 024				
728 336	52 024				

	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS
SERVICES ET PORTS		FILIERE MEDICO SOCIALE	3
	+	1 Cadre de santé 1ère classe, 2 psychologues de classe normale	3
		FILIERE SOCIALE	3
		1 assistant socio-éducative classe exceptionnelle 2 assistantes socio-éducative	3
		HORS FILIERE	7
	B	1 maître d'entretien 1 chef mécanicien, 1 mécanicien 2 hydrographes 2 patrons de vedettes	7
LYCEES et CREPS		FILIERE TECHNIQUE	4 705
	B	Technicien principal 1ère classe	20
		Technicien principal 2ème classe	45
		Technicien	15
	C	Agent de maîtrise principal	212
		Agent de maîtrise	134
		Adjoint technique ppal 1ère classe	209
		Adjoint technique ppal 2ème classe	69
		Adjoint technique	138
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	831
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	1 927
		Adjoint technique des EE	1 105
	TOTAL GENERAL		7 890

TOTAL		FEMMES		HOMMES	
REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
296 569	42 367			296 569	42 367
296 569	42 367			296 569	42 367
137 475 395	29 219	73 103 360	28 160	64 143 126	30 414
769 080	38 454				
1 647 045	36 601				
499 875	33 325				
7 352 796	34 683	1 247 505	35 643	6 550 416	37 008
4 335 704	32 356	1 144 576	33 664	3 378 200	33 782
6 703 466	32 074	1 499 582	31 906	5 421 006	33 463
1 995 480	28 920	543 060	30 170	1 575 186	30 886
3 924 306	28 437	1 097 642	29 666	3 018 991	29 891
24 502 035	29 485	12 112 320	29 760	12 855 680	30 320
51 853 643	26 909	36 127 896	27 748	17 411 250	27 858
27 913 405	25 261	17 898 705	25 245	10 549 836	26 641
279 455 910	35 419	150 398 360	34 654	128 719 450	36 259

1/7 - 2 / Les hommes davantage concernés par les plus hautes rémunérations

Sur les 50 premières rémunérations de la collectivité (brut annuel), on compte 17 femmes (soit 34 % des plus hautes rémunérations) dont 11 se placent à partir de la 25^{ème} place.

Sur les 100 premières rémunérations, en 2024, on compte 39 femmes.

1/8 La promotion

1/8 - 1 / Des promotions internes plus favorables aux hommes en 2024

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de possibilités particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois, se traduisant par : un changement de grade, un classement sur une échelle de rémunération supérieure, l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois, de nouvelles possibilités de carrière.

Elle est soumise à quota réglementaire qui impose à la collectivité de recruter 2 agents dans le cadre d'emplois concerné pour une nomination par voie de promotion interne.

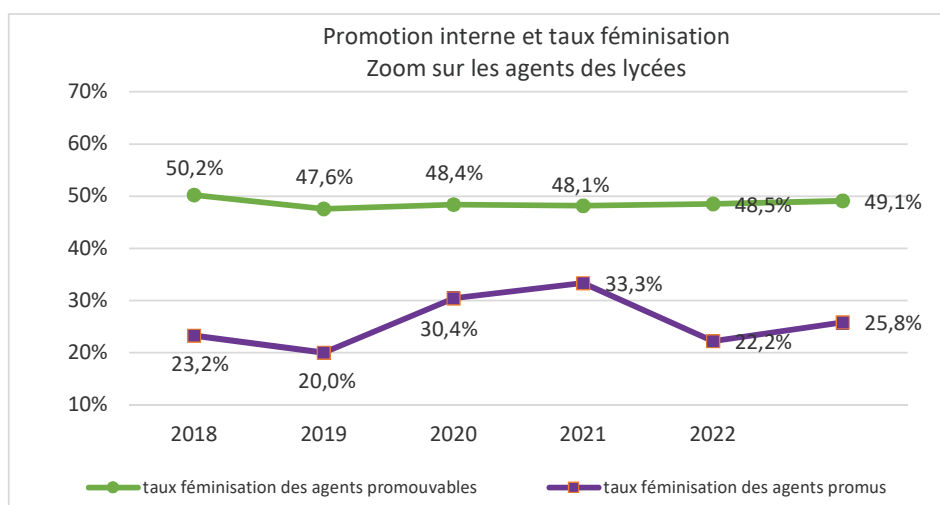
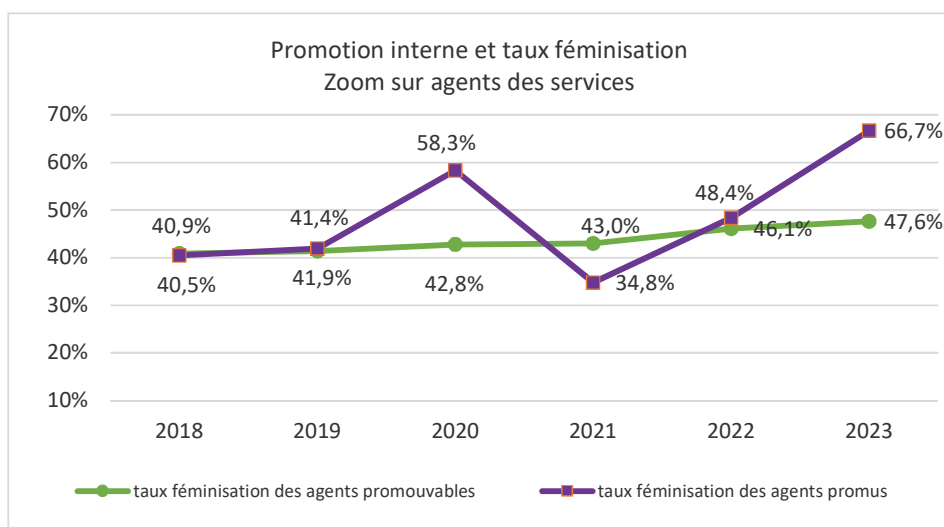
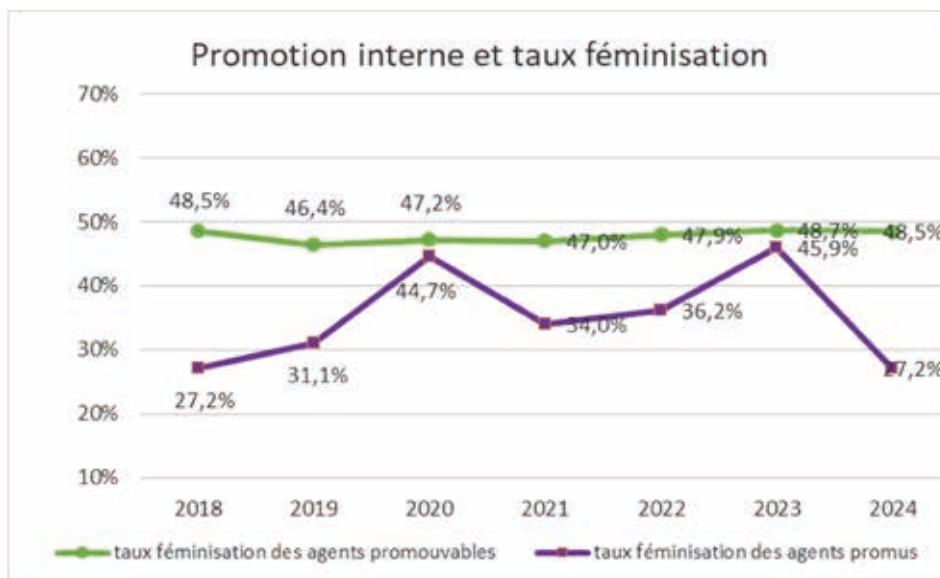
Répartition du nombre d'agents promouvables et promus par communauté et par sexe

		Promouvables			Promus		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents des services	Attaché	254	39	293	12	2	14
	Rédacteur	288	55	343	3	1	4
	Rédacteur principal de 2ème classe	12	4	16	9	3	12
	Ingénieur	1	36	37	1	10	11
	Technicien principal de 2e classe	1	15	16	0	3	3
	Technicien	23	297	320	0	2	2
	Agents de maîtrise	29	231	260	7	57	64
Agents des lycées	Attaché conservation patrimoine	1	0	1	0	0	0
	Conservateur du patrimoine	6	1	7	0	0	0
	Conservateur bibliothèque	0	1	1	0	0	0
	Ingénieur	0	15	15	0	0	0
	Technicien principal de 2e classe	1	11	12	0	3	3
	Technicien	245	700	945	0	1	1
	Agent de maîtrise	1460	1061	2521	8	25	33
TOTAL		2321	2466	4787	40	107	147

En 2024, 4 787 agents remplissaient les conditions de la promotion interne, dont 2 321 femmes et 2 466 hommes. En 2024, 147 agents ont bénéficié d'une promotion interne dont 107 hommes et 40 femmes.

En 2024, les promotions concernaient des femmes à hauteur de 27 % alors qu'elles représentaient 48 % des promouvables.

Taux de féminisation des agents promouvables et des agents promus



1/8 - 2 / Des avancements de grade légèrement plus favorables aux hommes en 2024

Les décisions d'avancement de grade correspondent à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permettant l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

Pour tous les cadres d'emplois, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées.

Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (délibération n° 2016-1373) :

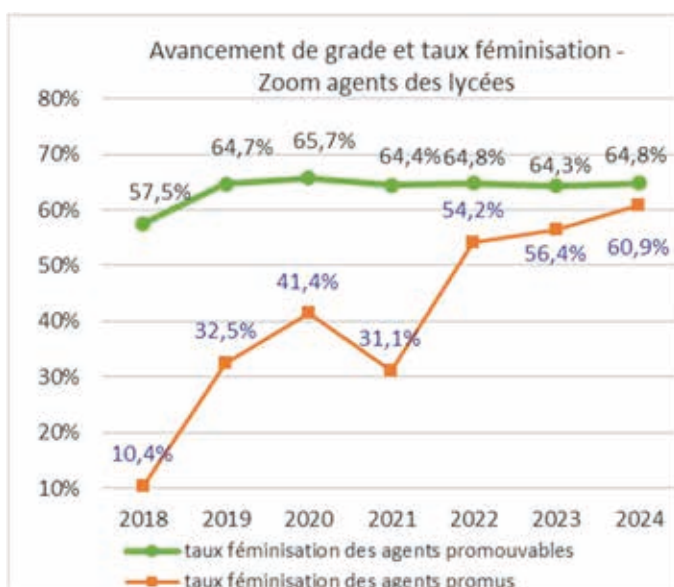
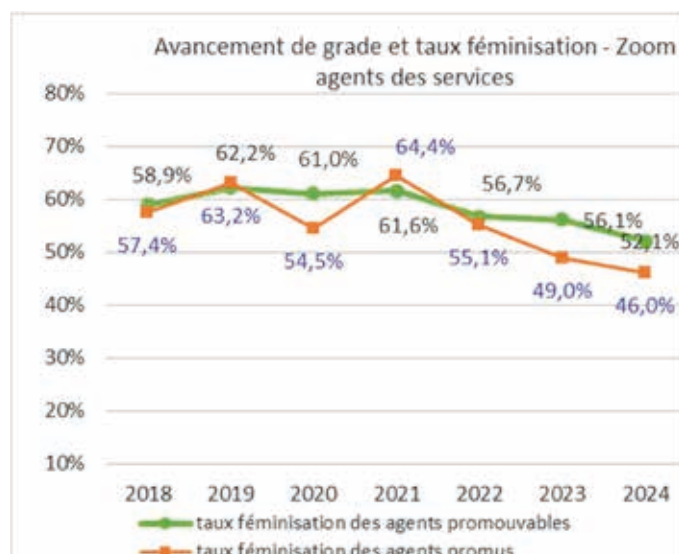
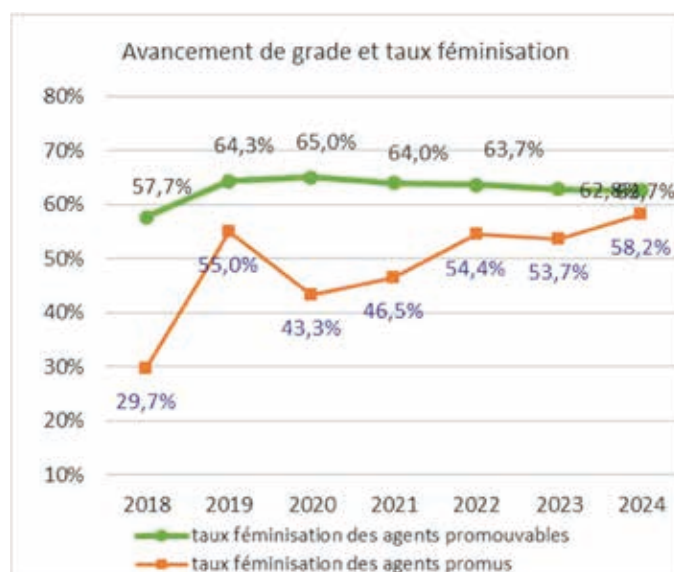
- Ratio de 60 % sauf pour les examens professionnels (100 %),
- Ratio spécifique pour les grades de catégorie B.

Répartition des agents des lycées et services promouvables et promus par catégorie et par sexe

AGENTS DES LYCEES et CREPS		PROMOUVABLES			PROMUS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
B	Technicien principal 1e classe	4	28	32	0	0	0
	Technicien principal 2e classe	1	2	3	0	0	0
C	Agent de maîtrise principal	7	38	45	5	16	21
	Adjoint technique principal 1e Classe	12	16	28	12	9	21
	Adjoint technique principal 2e Classe	5	4	9	4	3	7
	Adjoint technique principal 1e cl EE	1 202	574	1 776	272	158	430
	Adjoint technique principal 2e cl EE	212	122	334	121	80	201
TOTAL		1 443	784	2 227	414	266	680
AGENTS DES SERVICES ET DES PORTS		PROMOUVABLES			PROMUS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE							
A	Administrateur hors classe	0	1	1	0	0	0
	Administrateur général	0	2	0	0	2	2
	Attaché hors classe	26	22	48	4	3	7
	Attaché principal	28	11	39	17	8	25
B	Rédacteur principal 1e classe	67	13	80	1	0	1
	Rédacteur principal 2e classe	24	4	28	1	0	1
C	Adjoint administratif principal 1e classe	46	10	56	27	7	34
	Adjoint administratif principal 2e classe	13	4	17	8	2	10
		204	67	269	58	22	80
TECHNIQUE							
A	Ingénieur en chef hors classe	1	0	1	0	0	0
	Ingénieur hors classe	4	5	9	0	2	2
	Ingénieur principal	6	9	15	5	4	9
B	Technicien principal 1e classe	1	27	28	0	4	4
	Technicien principal 2e classe	2	16	18	0	4	4
C	Agent de maîtrise principal	3	37	40	2	16	18
	Adjoint technique principal 1e classe	8	27	35	2	16	18
	Adjoint technique principal 2e classe	1	19	20	1	10	11
	Adjoint technique principal 2e cl EE	1	0	1	0	0	0
	Adjoint technique principal 1e cl EE	2	8	10	0	3	3
		29	148	177	10	59	69
PATRIMOINE							
A	Conservateur du patrimoine	0	0	0	0	0	0
	Conservateur bibliothèque	0	0	0	0	0	0
	Attaché principal conservation patrimoine	1	0	1	1	0	1
		1	0	1	1	0	1
		234	215	449	69	81	150

Dans les lycées, 680 agents ont été promus dont 60 % de femmes alors qu'elles représentaient 64 % des promouvables.

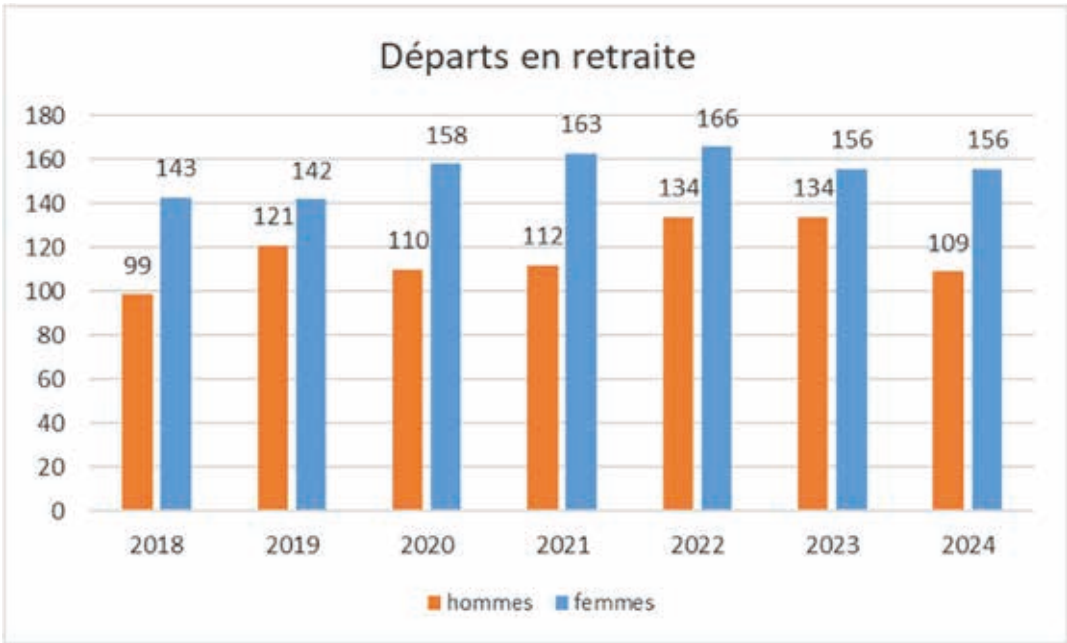
Dans les services, 150 agents ont été promus, dont 46 % de femmes alors qu'elles représentaient 52 % des agents promouvables.



L'action 2.3 du plan d'actions 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle a pour objectif d'identifier des critères de promotion permettant de viser des taux de promotion équitables entre hommes et femmes dans le cadre de la renégociation des lignes directrices de gestion.

1/9 / La retraite

Les départs concernent des femmes à hauteur de 59 %.



1/10 / La santé et l'accompagnement social

1/10 - 1 / Un absentéisme toujours plus important chez les femmes que chez les hommes

L'absentéisme global toutes communautés confondues concerne des femmes à hauteur de 62 % alors qu'elles représentent 55 % des effectifs.

Répartition du nombre de jours d'absence par communauté, sexe et motif

LYCEES	FEMMES	HOMMES
	nb jours	nb jours
Maladie ordinaire	85 076	52 270
Accident du travail	13 395	9 774
Longue maladie	31 701	23 012
Maladie longue durée	22 201	13 175
Maladie professionnelle	13 601	4 247
	165 974	102 478
Congé maternité	2 101	0
Congé paternité	0	314
Congé adoption	0	112
Congé proche aidant	0	0
	2 101	426
TOTAL LYCEES	168 075	102 904

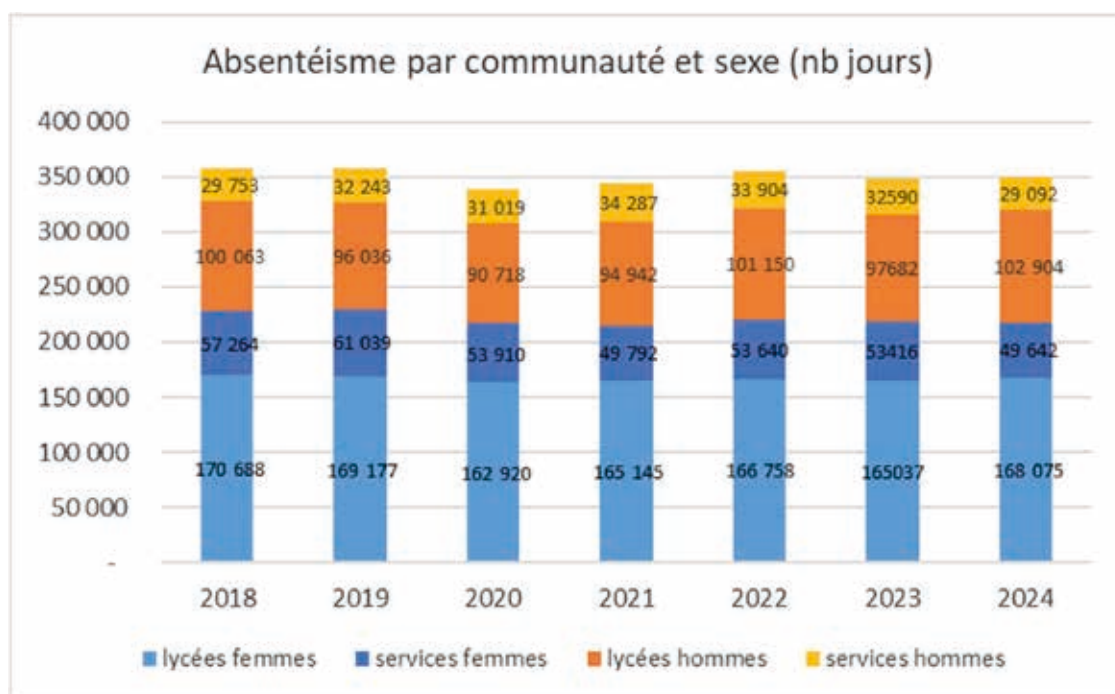
taux de féminisation
61,9%
57,8%
57,9%
62,8%
76,2%
61,8%

SERVICES	FEMMES	HOMMES
	nb jours	nb jours
Maladie ordinaire	22 549	15 389
Accident du travail	1 356	4 267
Longue maladie	9 591	4 189
Maladie longue durée	12 527	3 326
Maladie professionnelle	787	1 335
Grave maladie	453	0
	47 263	28 506
Congé maternité	2 379	0
Congé paternité	0	586
Congé adoption	0	0
	2 379	586
TOTAL SERVICES	49 642	29 092

59,4%
24,1%
69,6%
79,0%
37,1%
100,0%
62,4%

TOTAL GENERAL	217 717	131 996
----------------------	----------------	----------------

62,3%



L'action 3.4 du plan d'actions 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle a pour objectif d'œuvrer en faveur des trajectoires professionnelles et dynamiser les parcours de mobilité des agents notamment sur les métiers majoritairement occupés par des femmes. L'action consiste également à organiser des projets de prévention métiers vers les agents les plus exposés à l'usure professionnelle notamment sur les métiers essentiellement occupés par des femmes.

Il s'agira notamment de mettre en place l'entretien de seconde partie de carrière et de donner des perspectives aux agents : l'objectif est de réduire l'usure professionnelle et d'aider les agents à être en meilleure santé en faisant le lien avec les différents professionnels de la santé et de la prévention.

1/10 - 2 / L'accompagnement social du personnel

758 agents ont sollicité le service social en 2024, dont 64 % de femmes.

Répartition sexuée du nombre d'accompagnements

SEXE	EFFECTIFS	%
FEMMES	488	64%
HOMMES	270	36%
TOTAL	758	100%

2 - Plan d'actions 24-26 – Action n°2 "l'égalité professionnelle au sein des services"

RAPPEL DU CONTEXTE

L'exécutif, l'administration et l'ensemble des services des ressources humaines sont pleinement mobilisés et engagés pour garantir l'égalité des droits et améliorer la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes. Pour concrétiser cette ambition, des plans d'actions structurés ont été élaborés afin d'organiser les initiatives et fixer des objectifs clairs.

Le 10 juin 2024, le second plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026 a été présenté en Comité Social Territorial (CST). Ce plan vise à :

- Renforcer les actions déjà entreprises,
- Proposer de nouvelles solutions innovantes,
- Informer, sensibiliser et mobiliser davantage autour de ces enjeux,
- Intégrer les évolutions législatives récentes.

Composé de 17 actions réparties en 5 axes, ce plan inclut des mesures imposées par le législateur comme la création d'un index d'égalité professionnelle, d'autres sont à l'initiative des services comme l'expérimentation du détachement des agents en situation de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) à un grade de niveau supérieur.

L'engagement des agents et des services reste fort, confirmant la volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

1 - LES FICHES ACTIONS DU PLAN 2 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024-2026.

Certaines actions de ce plan ont pour objectif de compenser des déséquilibres constatés en défaveur des femmes pour lesquels des actions ont déjà été mises en œuvre dans le plan 1. D'autres visent à garantir l'égalité de traitement à chaque agent évoluant dans la collectivité. Enfin, d'autres actions objectives visent à améliorer la connaissance comparée des femmes et des hommes dans notre organisation et la démarche égalité professionnelle conduite à la Région. Cette diversité des objectifs est aussi l'une des richesses de ce plan d'actions qui, comme toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, bénéficiera à toutes et tous.

Par ailleurs de nouvelles dispositions du législateur ont été prises en compte afin de répondre également aux obligations réglementaires.

Ainsi les enjeux de ce second plan sont les suivants :

- Accentuer et compléter les actions engagées en matière de rémunération afin de réduire les inégalités et donner les mêmes possibilités de carrière à tous,
- Susciter les vocations et accompagner tous les agents à occuper des métiers atypiques ou des métiers issus du domaine du management,
- Outiller les managers, les agents et communiquer sur la démarche d'égalité professionnelle,
- Multiplier les actions sur le terrain pour faire vivre et donner du sens à la démarche,
- Intégrer au sein des actions la thématique du handicap et de l'inclusion.

Ces 17 actions tiennent compte des principes cités supra et pourront être enrichies au fur et à mesure des échanges et des mises en œuvre organisés entre 2024 et 2026.

Enfin, afin de répondre aux obligations réglementaires (la loi relative à la transformation de la fonction publique du 06 août 2019, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique), ce plan a été transmis au Préfet du Nord le 23 décembre 2024.

Le plan détaillé par action est présenté en synthèse dans l'annexe 2.

1-1 BILAN 2024 D' ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES

ACTION 2 : INTÉGRER DANS LE BAROMÈTRE SANTÉ-SOCIAL RH DES INDICATEURS LIÉS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

S'appuyer sur le **baromètre santé social RH** transmis à l'ensemble des agents de la collectivité pour alimenter, en données et en réflexion, la démarche d'égalité professionnelle (EGP). Plusieurs items sont questionnés dont notamment l'égalité des chances, l'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Ce questionnement est fait chaque année à partir de 2024 sur trois ans afin d'établir des évolutions et des tendances.

Les enjeux ici sont notamment de :

- Questionner sur la connaissance de la démarche EGP partout sur le territoire et dans toutes les unités de travail,
- Adapter les démarches de qualité de vie au travail.

LES RÉALISATIONS :

- Un nouveau baromètre santé social créé,
- Une information dans l'intranet Léo,
- Des mails à l'ensemble des managers pour mobiliser les équipes.

LES INDICATEURS :

- 9 428 enquêtes envoyées (5 312 questionnaires adressés aux femmes),
- 34,7 % de retours (3271 répondants dont 1 832 femmes),
- 5 réunions réalisées,
- 5 agents impliqués dans la réalisation de l'action,
- Public cible, tous les agents.

ÉTAT D'AVANCEMENT ET PERSPECTIVE :

Transmise à l'ensemble des agents en décembre 24, une analyse des résultats des questionnaires est en cours pour évaluer les retours et proposer des réponses et de nouvelles initiatives.

ACTION 6 : METTRE EN PLACE L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET MENER UNE ÉTUDE COMPARATIVE PERMETTANT DE SITUER LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE PAR RAPPORT AUX AUTRES GRANDES COLLECTIVITÉS.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Conformément aux décrets du n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024, les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérants au moins cinquante agents permanents, doivent publier annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un **index de l'égalité professionnelle** ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant les écarts constatés.

LES RÉALISATIONS :

- Index synthèse 2024 publié,
- Indicateur 1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires,
- Indicateur 2 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels,
- Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
- Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représentés parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

LES INDICATEURS :

- 2 réunions réalisées,
- 9 agents impliqués dans la réalisation de l'action,
- Public cible, tous les agents.

ÉTAT D'AVANCEMENT ET PERSPECTIVE :

Le 1er index publié (76/100) en septembre 2024 permet à la collectivité de se situer et d'être au-dessus du niveau minimal. Comme tout indicateur chiffré, il ne faut pas en faire un objectif en soi. Il doit surtout permettre de mettre en place de nouvelles initiatives pour améliorer l'égalité salariale Femmes-Hommes.

Ainsi, un travail de benchmarking est en cours auprès d'autres collectivités pour améliorer l'index et mettre en œuvre des actions correctives par anticipation dès 2025.

ACTION 7 : DANS LE CADRE DE LA RENÉGOCIATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, IDENTIFIER DES CRITÈRES DE PROMOTION PERMETTANT DE VISER DES TAUX DE PROMOTION ÉQUITABLES ENTRE HOMMES ET FEMMES.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Les lignes directrices de gestion (LDG) déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Elles précisent les enjeux et les objectifs RH à conduire au sein de la collectivité. Aussi, elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels en fixant les mesures qui favorisent l'évolution professionnelle des agents et de leurs accès à des responsabilités supérieures.

Les LDG ont été adoptées en juillet 2022 et ont fait l'objet d'une révision partielle le 10 juin 2024 uniquement sur l'axe relatif à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels afin d'œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Les nouvelles modalités sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2024.

LES RÉALISATIONS :

- Nouveaux critères retenus pour les avancements de grades et de promotions internes au titre de l'année 2024.

LES INDICATEURS :

- 10aine de réunions réalisées,
- 10 agents impliqués dans la réalisation de l'action,
- Nombre d'agents AG ayant bénéficié de ces nouveaux critères :
- 120 femmes qui occupaient un poste de C2 ont bénéficié de l'AG ATP2 EE,
- 271 femmes qui occupaient un poste de C2 ont bénéficié de l'AG ATP1 EE,
- 1 femme sur un poste de B sans encadrement a bénéficié de l'AG Agent de maîtrise pal
- Nombre d'agents PI ayant bénéficié de ces nouveaux critères :
- 10 femmes sur un poste de B sans encadrement ont bénéficié de la PI Agent de maîtrise,
- Public cible, tous les agents.

ÉTAT D'AVANCEMENT ET PERSPECTIVE :

Inscrire au sein des LDG des initiatives EGP permet de fixer le cap et d'orienter les politiques RH en faveur de l'EGP. Les LDG sont une des solutions possibles favorisant la réduction des écarts de rémunération. De nouvelles propositions viendront compléter ces propositions en s'appuyant sur l'ensemble des leviers RH à disposition.

1-2 AUTRES INITIATIVES ENGAGÉES EN 2024

En parallèle des mises en œuvre citées supra, des **actions de communication** se sont multipliées et diversifiées avec comme objectifs de communiquer le plus souvent possible tout le long de l'année sur la démarche et les avancées et cela sur l'ensemble du territoire pour toucher le plus grand nombre.

Ainsi des informations ont été relayées régulièrement via l'intranet Léo pour évoquer :

- Les états d'avancement du plan d'actions,
- Le détail des actions avec des focus sur des éléments précis le cas échéant pour rendre accessible et lisible la démarche (exemple les LDG),
- Des "headlight" sur des incontournables (journées du 8 mars et du 25 novembre) ont été rédigées et des actions de communication ont été organisées autour de ces événements.

Des actions complémentaires ont également été réalisées :

- Sur l'intranet :
Autour de la **journée du 8 mars**, une vidéo au format court pour rappeler ce qu'est la journée internationale des droits des femmes, des portraits de femmes travaillant dans les lycées démontrant la diversité des métiers.
Pour mobiliser largement sur la **lutte contre les violences faites aux femmes**, un défi photo a été proposé. Également en rappelant les dispositifs existants, telle l'autorisation spéciale d'absence allant jusqu'à 3 jours pour les victimes de violences intrafamiliales et le guide "violences conjugales, en parler pour ne plus subir".
- Sur le terrain :
Des **ateliers de sensibilisation** à la **charte des comportements respectueux** ont été organisés (7 ateliers) dans plusieurs lycées de la région, au siège de Lille et à l'Hôtel de Région à Amiens. Ils ont regroupé plus de 90 agents et concerné 13 agents animateurs de la DRH.
Des cérémonies de remise des attestations de réussite au Pass Management 1ère promotion 2023 ont été réalisées à Amiens et à Lille pour mettre à l'honneur les 27 agents bénéficiaires.

Notons, la reconduction sur 2024 du **Pass Management** avec 165 candidatures reçues (81 femmes, 84 hommes). 33 agents ont été retenus (24 femmes, 9 hommes). Chaque agent a pu bénéficier de 10 jours d'immersion et de 6,5 jours de formation. 4 agents issus de cette promotion sont aujourd'hui en poste de management. Les remises des attestations de réussite ont eu lieu sur Amiens et Lille le 4 et 11 mars 2025 en présence de Madame la Directrice Générale des Services

1-3 - Les perspectives 2025 concernant le plan 2 égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026.

S'appuyant sur les échanges issus de la Commission Égalité Professionnelle (présidée par Monsieur Jean-Paul Fontaine) et la feuille de route régionale rédigée et portée par Madame la Directrice Générale des Services, des priorités ont été fixées dans la réalisation des actions pour 2025.

SUR L'AXE 1, GOUVERNANCE, PILOTAGE ET COMMUNICATION

ENJEU 1 :

Faire vivre sur le terrain et toute l'année la démarche d'égalité professionnelle Femmes-Hommes avec comme objectifs :

- Faire connaître la démarche et les actions,
- Faire comprendre les enjeux et les objectifs,
- Valoriser et promouvoir les actions menées,
- Partager et prendre en compte les observations de tous les agents,
- Diversifier les actions proposées.

SUR L'AXE 3, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET MOBILITÉS

ENJEU 1 :

Faire de l'inclusion et notamment la dimension "handicap" un élément constitutif majeur de la démarche égalité professionnelle. Ainsi un dispositif expérimental va être proposé pour **promouvoir via détachement les agents en situation de handicap sur un grade de niveau supérieur**.

L'objectif est de permettre aux agents en situation de handicap d'occuper un poste de grade supérieur, d'être détachés à titre expérimental sur ce grade supérieur et intégrés à l'issue de la période de détachement confirmant la Région Hauts-de-France dans sa qualité d'employeur inclusif, non seulement dans le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap mais aussi dans les possibilités d'évolution de carrière offertes.

ENJEU 2 :

Mettre à disposition et appliquer la **charte du recrutement exemplaire et inclusif** dans les procédures de recrutement.

L'objectif général de cette charte est de garantir à toutes les étapes du recrutement une égalité de traitement et de sensibiliser les managers. Les agents ayant des missions de recrutement au sein de la Direction des ressources humaines pourraient bénéficier de formation de perfectionnement sur ces questions. Afin de confronter cette charte à la réalité du terrain, il est proposé, à l'occasion de jury de recrutement, de tester sa mise en pratique, avant son déploiement effectif.

SUR L'AXE 4, CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

ENJEU 1 :

Sensibilisation des agents et des managers **aux pratiques addictives** (A la différence du terme "addictions" qui se limite à la dépendance à un produit, le terme "pratiques addictives" est plus large et englobe les comportements allant de l'usage simple, à l'usage nocif jusqu'à la dépendance.). Evoquer les différences Femmes-Hommes en termes de consommation et de conséquences.

ENJEU 2 :

Proposer une **nouvelle formule de temps de travail**

L'objectif ici c'est de modifier les modalités de pose des jours libérés de la formule 3 afin de permettre aux agents qui le souhaiteraient de lisser leur temps de travail sur 2 semaines (1 semaine 4 jours, 1 semaine 5 jours)

Cette action constituera l'action numéro "18" du plan 2 d'action d'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

SUR L'AXE 5, LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, CONJUGALES ET FAMILIALES

ENJEU 1 :

Continuer le travail de formation et de sensibilisation engagé dans le plan 1 et proposer et développer de nouvelles formations et sensibilisations sur diverses thématiques en lien avec la démarche :

- L'égalité professionnelle, avec la question du déroulement de carrière et des mobilités, la conciliation vie personnelle et vie professionnelle. Mais aussi les indicateurs de la collectivité en matière d'égalité professionnelle,
- La lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales avec la valorisation de la charte des bons comportements et la plateforme de signalement.

En fonction des avancées et tenant compte de priorisations nouvelles, d'autres actions issues du plan 2 pourraient être mises en œuvre.

Le rapport égalité professionnelle Femmes-Hommes 2025 rédigé en 2026 proposera ainsi un bilan de l'ensemble des réalisations 25.

PARTIE 2

PLAN D' ACTIONS TERRITORIALES ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024 AXES 2 A 8

AXE TRANSVERSAL : ASSURER LE PILOTAGE ET LA COORDINATION DE LA POLITIQUE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La Région Hauts-de-France a placé, depuis 2019, l'Égalité Femmes-Hommes (EFH) au centre de ses politiques internes et externes.

Un plan d'actions RH (2024-2026) et politiques territoriales (2024-2027) a été validé par l'exécutif et construit par les services tout au long de l'année 2024.

L'année 2024 a été marquée par un renforcement de la gouvernance animée par la Direction Générale des Services, par la poursuite de la prise en compte de l'EFH dans les Programmes européens, par le maintien du respect de la non-discrimination dans les marchés et la commande publique, par une communication interne/externe non biaisée, et par une meilleure connaissance et des diagnostics de l'EFH.

L'égalité entre les Femmes et les Hommes est l'affaire de tous au quotidien, la Région Hauts-de-France est pleinement investie pour atteindre l'égalité réelle dans la fonction publique ainsi que dans le cadre des politiques territoriales qu'elle mène.

Cette politique transversale s'inscrit durablement dans une démarche responsable à travers une gouvernance spécifique au sein de la collectivité : Plan d'actions professionnel 2024-2026 et Plan d'actions territorial 2024-2027.

La feuille de route politique a été travaillée tout au long de l'année 2024, elle comprend un axe transversal pour le pilotage et la coordination et 8 axes stratégiques déclinés en plans pluriannuels.

Cet axe transversal se compose de 5 orientations :

- Une gouvernance spécifique intégrée,
- Des programmes européens qui prennent en compte l'EFH,
- Le maintien du respect de la non- discrimination dans les marchés et la commande publique,
- La garantie d'une communication équitable non biaisée,
- Et la production d'études et de diagnostics affinés sur l'égalité.

Orientation 1 : GARANTIR UNE GOUVERNANCE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Afin d'assurer le pilotage et la coordination de la politique intégrée de l'Égalité Femmes-Hommes en Région Hauts-de-France, une gouvernance spécifique et volontariste a été mise en place pour sa mise en œuvre et son suivi.

L'année 2024 a été marquée par les actions suivantes :

- Le renforcement de la gouvernance,
- Le bilan des actions portées par le réseau des référents égalité,
- La coordination de la rédaction et la validation de la Feuille de Route 2024-2027,
- La prise en compte de l'avis du CESER.

LE RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE

Pour piloter le Plan d'actions, une gouvernance spécifique a été mise en place depuis 2019, en associant des élus régionaux et des représentants du conseil économique, social et environnemental régional (CESER), ainsi que des représentants de la collectivité.

Pour rappel, un Comité de Suivi fixe les orientations stratégiques, valide le contenu des rapports annuels, les évaluations et les tableaux de bord du plan d'actions. Il est composé d'un élu référent : J.P Fontaine et d'un représentant du CESER, en cette année 2024, à l'occasion d'un changement de mandature au CESER, Mme Sobieski a été remplacée par Mme Raveneau membre de la Commission 10 "Femmes et Société", et rapporteur de l'avis du CESER sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes. Y participent également Mme Demaretz Directrice Générale des Services (DGS) et les 2 Directeurs Généraux Adjoints (DGA) référents : Mr Joho pour les Ressources Humaines et Mr Auran au titre des politiques sectorielles.

Un Comité de Pilotage au sein de l'équipe de direction générale veille, à travers les services, à la mise en place de cette exigence transversale au sein des politiques menées et présentées dans le bilan annuel. Il impulse la dynamique au sein de l'équipe de direction générale (EDG) animée par la DGS.

Enfin, le groupe projet, regroupant un réseau interne de 36 référents égalité d'origines très diverses : conseillers techniques, directeurs, chargés de mission..., veille à diffuser la culture d'égalité au sein des services.

Cette gouvernance renforcée et animée par la DGS garantit donc 3 cercles de dialogue avec les services opérationnels : l'EDG, les Comités de Directions de pôle et le réseau interne.

L'objectif de ce réseau est de faire vivre la politique d'égalité au quotidien, au plus près des agents et des politiques menées. Les référents sont les garants de la politique transversale régionale de l'égalité Femmes-Hommes tant en interne, avec l'égalité professionnelle, qu'à l'externe, à travers nos politiques territoriales.

Depuis 2019, la fonction publique doit se doter, en interne, de référents égalité. La Région a donc renforcé la gouvernance pour constituer un réseau interne qui regroupe les référents RH et les référents politiques territoriales.

Ainsi, la DGS pilote directement l'élaboration du plan d'actions, en collaboration avec l'équipe de direction générale et les comités de suivi annuels. Tout est mis en œuvre pour réduire considérablement les inégalités entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les 8 axes du plan annuel dédié à l'égalité.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Au total, ce sont 27 réunions et 2 séminaires qui se sont tenus en 2024 et sont venus en appui de la Directrice Générale des Services pour piloter cette politique à travers une méthodologie de travail concertée en s'appuyant sur les Comités de Directions (CODIR) de Pôles et à travers ce réseau interne qui a la responsabilité d'alimenter le Plan d'actions.

Trois chantiers importants ont mobilisé les référents cette année 2024

En 2024, trois chantiers importants ont mobilisé les référents :

- La rédaction du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2023,
- La prise en compte des préconisations du CESER sur la base de son avis très positif,
- Les contributions à la rédaction de la feuille de route égalité Femmes-Hommes pour la période 2024-2027.

Le rétro planning 2024 a été le suivant :

13 février : Réunion de l'Equipe de Direction Générale délocalisée au siège de l'association CONseil Recherche Ingénierie Formation (CORIF) à Lille, lieu emblématique de l'Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes. Echanges-sensibilisation avec la responsable, validation de la méthode de rédaction du rapport : bilan 2023, tableau de bord des indicateurs et lancement du travail sur la feuille de route politique 2024-2027,

Du 5 au 19 mars : Au sein des CODIR de pôles en présence des DGA et référents Égalité : présentation de la méthode, du calendrier et premiers échanges sur la feuille de route 2024-2027. Appui et animation de la Direction générale des services et de l'Agence Hauts-de-France 2040,

21 mars : Séminaire des référents Egalité Femmes-Hommes animé par la DGS et l'Agence Hauts-de-France 2040 : Présentation de l'avis du CESER et échanges sur des éléments de prise en compte des préconisations, sur la méthodologie du bilan et sur les perspectives 2024-2027,

21 mars : Envoi aux DGAs de la note relative à la rédaction du rapport d'égalité Femmes-Hommes et date butoir pour l'envoi des contributions sous forme de fiches actions,

10 mai : Réception des fiches des pôles et de la feuille de route 2024-2027 à la DGS,

Entre le 10 mai et le 27 juin : validation politique de la feuille de route 2024-2027,

27 juin : Comité de Suivi du rapport Egalité Femmes-Hommes pour validation (plan-indicateurs-actions phares et feuille de route 2024-2027),

Mi-juillet : Consolidation du diagnostic et des contributions des services,

Fin juillet : Validation du pré rapport par la DGS et le Cabinet,

12 septembre : Comité de Suivi pour présentation au CESER du pré rapport et de la feuille de route politique 2024-2027,

24 septembre : Validation définitive du rapport par la DGS et le Cabinet et transmission à la Direction de la communication pour maquettage,

31 octobre : Envoi du rapport définitif pour la Séance Plénière du 21-11-24.

Les séminaires et comités de suivi 2024 ont eu pour objet les travaux de création de la feuille de route, sa présentation en CODIR de pôles et sa validation politique

L'écriture de la feuille de route Égalité Femmes-Hommes 2024-2027

Dès février 2024, les services ont participé à cette démarche itérative qui a mobilisé une gouvernance à géométrie variable : Mr Fontaine élu référent, les Directeurs Généraux Adjointes, la Direction des Ressources Humaines, les référents Égalité, les directions concernées, une représentante du CESER et le CORIF qui est venu en appui.

Cette politique transversale de l'Égalité a été portée au plus haut niveau : elle a permis de réfléchir aux perspectives et de lancer des propositions pour de nouvelles lignes directrices.

Lors du Comité de suivi de l'Égalité Femmes-Hommes (EFH) du 27 juin 2024, les propositions suivantes ont été présentées et validées :

- Aller vers une démarche d'Égalité de la Région Hauts-de-France afin de parvenir à l'égalité professionnelle et de diffuser la culture de l'égalité dans les politiques régionales,
- Rédiger un document cadre "feuille de route Égalité", qui s'inscrit dans la perspective de la modernisation de notre institution et s'articule autour d'un axe transversal visant à assurer le pilotage et la coordination de la politique intégrée de l'EFH et de 8 axes pour une stratégie renouvelée,
- Appliquer une méthodologie de travail concertée en équipe de direction générale, dans les CODIR des pôles et le réseau des référents, avec l'appui du CORIF pour la priorisation des actions et la rédaction de la feuille de route.

Un axe transversal assure le pilotage et la coordination de la politique intégrée de l'EFH en s'appuyant sur 5 actions :

- Garantir une gouvernance volontariste en matière d'EFH,
- Poursuivre la prise en compte de l'EFH dans les programmes européens,
- Maintenir une attention au respect de non-discrimination dans les marchés et commande publique,
- Garantir une communication équitable et non biaisée,
- Produire une connaissance affinée en matière d'égalité Femmes-Hommes (diagnostics).



Enfin, des études sont envisagées dans la période 2024-2027 pour approfondir la connaissance et notre situation sur l'Égalité Femmes-Hommes : la monoparentalité, les violences intrafamiliales, la santé des femmes, ou encore, la mobilité des femmes en région.

Orientation 2 : POURSUIVRE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PROGRAMMES EUROPÉENS (FEDER-FSE-FTJ)

DIAGNOSTIC

La politique de cohésion adoptée par le Parlement européen en 2021 a pour objectifs une Europe plus intelligente, verte, connectée, sociale et proche des citoyens. Pour contribuer à atteindre ces objectifs, la Commission européenne prévoit le respect de trois principes horizontaux dans le cadre de l'utilisation des fonds européens structurels d'investissement. Ces principes sont communs à l'ensemble des politiques de l'Union européenne.

L'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 9 du règlement cadre (UE) n°2021/1060 relatif aux fonds européens structurels et d'investissement précise : "Les États membres et la Commission veillent à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes ainsi que lors de l'établissement de rapports à leur sujet".

Les projets soutenus au titre du programme régional Hauts-de-France sont soumis au respect de ces principes horizontaux et doivent concourir à l'atteinte de ces principes, de façon :

- Directe : il s'agit de l'objet même du projet ou de l'un de ses objets,
- Indirecte : il ne s'agit pas du cœur du projet, mais son contexte général et/ou la structure bénéficiaire y concour(an)t.

Exemples de contributions directes
- L'ensemble des actions du projet sont ouvertes aux femmes et aux hommes ;
- L'implication des femmes dans des activités "traditionnellement" réservées aux hommes est favorisée ;
- Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires du projet est étudié et comparé au nombre total de bénéficiaires potentiels ;
- Les affiches ou plaquettes du projet présentent une répartition équitable entre les femmes et les hommes (valorisation par exemple des femmes dans des métiers souvent représentés comme plutôt masculins) ;
- L'accès des femmes à la création d'entreprises est favorisé ;
- L'accès des femmes à la formation et à la qualification est favorisé.

Exemples de contributions indirectes
- Conciliation entre vie professionnelle et vie de famille ;
- Répartition équilibrée des emplois entre les femmes et les hommes ;
- Forte implication des femmes dans le montage du projet ;
- Politique interne de lutte contre les stéréotypes ;
- Actions de sensibilisation.

La saisie des champs relatifs aux principes horizontaux dans la demande de subvention

Pour chaque principe horizontal, à l'aide des éléments indiqués précédemment, il convient d'autoévaluer son projet et les actions menées par sa structure pour y contribuer, en s'aidant de la grille d'appréciation ci-dessous :

Propositions d'appréciations	Définitions des appréciations
Non pertinent	Principe non pris en compte dans le projet car la nature du projet ne permet pas d'agir sur le principe horizontal concerné
Faible	Principe faiblement pris en compte dans l'organisation de la structure ou dans le projet, qui ne répond pas directement au principe correspondant (ex : le développement durable dans un projet de formation)
Moyen	Le projet ne répond pas directement au principe correspondant mais le porteur a mis en œuvre suffisamment d'actions permettant d'y répondre de façon concrète.
Fort	Contribution directe du projet : l'argumentaire présente des exemples concrets et suffisamment nombreux. Le porteur met en place des initiatives innovantes qui contribuent au principe correspondant.

INFOGRAPHIE-CE QU'IL FAUT RETENIR

275 opérations programmées en 2024



31 % des projets avec une prise en compte forte du principe égalité femmes-hommes

LES TENDANCES

Compte-tenu du début de programmation, il n'est pas possible à ce stade de dégager des tendances.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

275 opérations ont été programmées en 2024 dont 31 % avec une prise en compte forte du principe égalité Femmes-Hommes.

La prise en compte de l'égalité Femmes-Hommes se fait à trois niveaux selon les structures :

- Au niveau organisationnel avec la nomination d'un référent à l'égalité Femmes-Hommes, parfois élargie à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes (Vice-président dédié dans une université),
- Avec un observatoire dédié ou un suivi constant des éventuels écarts (index égalité Femmes-Hommes), et des pistes d'amélioration : exemple d'un réseau féminin interne à une structure, visant à œuvrer au juste équilibre Femmes-Hommes à tous les niveaux de responsabilité et favoriser l'émergence des talents féminins,
- Avec une politique plus volontariste :
 - 75 % des entrepreneurs à l'essai sont des femmes pour certaines opérations,
 - Grâce à la mobilisation d'une garantie égalité Femmes-Hommes, Nord Actif et Initiative Somme disposent d'un outil dédié uniquement aux femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise. Cet outil permet d'intervenir jusqu'à 80 % et d'exclure les cautions personnelles.

Exemples de projets :

Pépité Lille Hauts-de-France porté par l'Université de Lille : L'enjeu majeur de Pépité consiste à développer des propositions pour pouvoir mieux accompagner les étudiantes-entrepreneures, aujourd'hui moins nombreuses à se lancer dans un parcours de création d'entreprise. La compréhension des représentations entrepreneuriales liées aux stéréotypes de sexe devra permettre d'identifier les leviers clés pour dépasser ces stéréotypes qui persistent et influencent les choix professionnels des étudiantes et étudiants, les entrepreneures et entrepreneurs, et plus encore

leur parcours entrepreneurial. L'objectif du Pépité Lille HdF vise à mieux comprendre les motivations et les freins des jeunes femmes à l'entrepreneuriat, et donc à favoriser le déploiement d'actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin et de les rendre visibles (exemples : Afterwork Business Mod'elle dans le cadre des Semaines de sensibilisation des jeunes - Femmes et Entrepreneuriat, témoignages et interventions de femmes entrepreneurs et d'Alumni dans la programmation du Pépité Lille HdF).

La Fabrique en Pratique porté par LA FABRIQUE DEFI : La Fabrique en pratique est un lieu qui facilite l'orientation et l'insertion professionnelle dans le Calaisis et se décline en deux grands volets avec un accueil quotidien des visiteurs dans un univers multi-métiers, et des matinées thématiques « métier » ou « sectorielle » dédiées à la découverte des métiers en tension. La Fabrique en pratique est ainsi au cœur des problématiques d'égalité entre les sexes en ce qu'elle contribue à lever les questionnements sur les métiers en tension pour l'industrie, le bâtiment, la santé/aide à la personne, le transport logistique. Elle tient compte de la question des choix d'orientation sexués dans cette opération afin de sensibiliser aux métiers occupés en majorité par des hommes ou des femmes à un public plus large.

Test d'activité et entrepreneuriat coopératif sur les territoires fragiles ou à destination du public féminin, porté par Grands Ensembles : le projet proposé vise à accompagner en ante et en post création des entrepreneurs du territoire des Hauts-de-France avec une approche spécifique sur l'entrepreneuriat au féminin et l'entrepreneuriat dans les territoires fragiles des Hauts-de-France. La dimension du sexe et de l'égalité Femmes-Hommes fait pleinement partie du projet. Une action spécifique visant à renforcer les compétences entrepreneuriales des créatrices d'activité est mise en place pour tenir compte notamment des risques de surcharge mentale qui peuvent peser sur les femmes entrepreneures et leur permettre d'entreprendre sereinement.

Orientation 3 : MAINTENIR UNE ATTENTION AU RESPECT DE NON- DISCRIMINATION DANS LES MARCHES ET COMMANDE PUBLIQUE

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Agir sur les pratiques des opérateurs économiques lors de l'exécution ou de la réalisation de prestations pour le compte de la Région.

Le travail d'expérimentation, dans les contrats d'assistance à maîtrise d'ouvrage, de la clause sur l'égalité Femmes-Hommes, utilisant le plan de progrès comme levier, est toujours en cours.

La clause étant assez spécifique et l'expérimentation bien ciblée, il s'agissait de trouver un projet d'achat permettant d'intégrer la clause envisagée sans remettre en question la bonne exécution des prestations objet du marché ; le plan de progrès ne pouvant pas être intégré sur des missions de trop courtes durées.

Afin de poursuivre ce travail sur l'intégration de la thématique dans les achats régionaux, la Région participe à un groupe de travail mis en place dans le cadre du réseau des acheteurs publics responsables (APURE).

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Au regard de l'expérimentation en cours sur l'intégration d'une clause portant sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans les contrats d'assistance à maîtrise d'ouvrage, il est envisagé d'élargir cette expérimentation à tous les projets d'achats pour lesquels une telle clause est envisageable.

Dans la continuité de l'expérimentation de la clause précitée, il est prévu, dans un premier temps, d'intégrer cette thématique dans les dossiers identifiés à enjeu achat dans la programmation et pour lesquels une démarche achat pilotée par un acheteur est engagée.

Orientation 4 : GARANTIR UNE COMMUNICATION ÉQUITABLE ET NON BIAISÉE

4.1. COMMUNICATION EXTERNE

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

La Région a élaboré sa stratégie de communication en valorisant l'action de la collectivité et en faisant le lien entre ses politiques et les habitants des Hauts-de-France.

Ces orientations stratégiques sont systématiquement élaborées de manière à véhiculer un message positif prônant la parité et l'égalité Femmes-Hommes.

Consciente que la communication publique a un rôle central à jouer dans l'évolution des mentalités, la Région s'efforce d'organiser des campagnes de communication où femmes et hommes figurent dans un esprit d'égalité et de parité. Plus largement, sur tous les supports et outils à destination du grand public ou d'un public cible, l'objectif est de combattre les stéréotypes et la différence de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans la mise en avant des bénéficiaires des aides ou des dispositifs de la Région.

Les supports sont variés et nombreux, comme le sont les leviers pour éviter de diffuser voire renforcer des stéréotypes de sexe. Lors des différentes campagnes menées, sur les différents visuels diffusés, les messages, les témoignages réalisés et communiqués, la Région veille à valoriser l'image de la femme et le respect de la parité Femmes-Hommes au travers des différentes thématiques évoquées. En effet, promouvoir une communication libérée des stéréotypes de sexe permet une ouverture du champ des possibles pour tous et toutes et contribue à promouvoir une société d'égalité.

Voici quelques exemples de visuels de campagnes de communication ou de support visant des publics de différentes classes d'âges mais également plusieurs domaines d'intervention, proposés pour 2024.

La jeunesse, une cible clé pour la promotion de l'égalité

Proche de sa jeunesse et consciente que le changement des mentalités intervient dès le plus jeune âge, la Région travaille activement à promouvoir les politiques régionales en faveur de l'éducation et de l'avenir des jeunes.

La jeunesse représente un public cible de première importance et doit être sensibilisée et éduquée pour mettre fin aux discriminations et aux violences faites aux femmes et aux filles.

La Région, à travers des campagnes de communication positives, inclusives et paritaires, vise à influen-

cer les schémas qui se mettent en place dès le plus jeune âge et qui peuvent influencer la manière dont les garçons et les filles construisent au fil des ans leur identité et leur parcours scolaire puis professionnel.

La Carte Génération #HDF

Dispositif d'aide à l'équipement qui s'adresse aux lycéens et aux apprentis, la Carte Génération #HDF fait l'objet d'une campagne de communication en ligne et sur le territoire. Le visuel de la campagne 2024 qui a été décliné sur des supports numériques et imprimés (affiches, dépliants), met en avant deux jeunes lycéennes et un lycéen.



L'apprentissage

Pour illustrer les dispositifs régionaux et l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage, deux jeunes femmes sont mises à l'honneur en couverture de ce dépliant, diffusé sur l'ensemble des salons liés à l'orientation.



Foires et salons pour (futurs) étudiants

Un exemple d'habillage de stands dans le cadre de la présence de la Région Hauts-de-France sur des Salons. Ce visuel valorise la parité sur les photos : Salons du Lycéen et de l'Etudiant Amiens & Lille, Salon Jeunes d'Avenir qui se sont tenus en mars 2024.



L'enseignement supérieur et la recherche

Le déploiement de l'identité SRESRI (Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) est constitué d'une mosaïque de visages Femmes-Hommes sur les différents supports et outils de communication pour accompagner la démarche.



La mobilité internationale

La mobilité internationale est un domaine particulièrement important pour la jeunesse de notre région. La Région est résolument engagée dans cette voie afin de permettre aux jeunes ces échanges culturels, linguistiques qui enrichissent un parcours. À travers ces dispositifs, ou ces événements, tels que Cap sur le monde, le Sommet des jeunes du triangle de Weimar, Génération+ Mobilité et la bourse Mermoz.

Ci-dessous quelques illustrations des campagnes menées dans le cadre de ces dispositifs et ou événements qui mettent en avant la parité, ou encouragent les jeunes femmes à s'engager dans une mobilité.



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France

L'engagement des jeunes

Génération+ rev3

Sensibiliser, dès le plus jeune âge, aux enjeux de transition énergétique est l'une des grandes ambitions de la collectivité. La Région Hauts-de-France avec son programme Génération+ rev3 soutient les initiatives innovantes (économie circulaire, éco mobilité, transition énergétique, alimentation durable, ...) au sein des lycées.

Une campagne d'affichage s'est tenue au sein des lycées à la rentrée 2024. Sur le visuel (affiche A3) on peut y voir une jeune lycéenne, dans le cadre d'un projet "vesti boutique" au sein de son établissement scolaire.



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

Lutte contre le harcèlement scolaire

Dans le cadre du plan régional de lutte contre le harcèlement et les violences scolaires, la Région a lancé en 2023 un appel à manifestation d'intérêt auprès des lycées pour les inciter à mettre en place des actions d'information et de sensibilisation contre le harcèlement scolaire et/ou le cyber-harcèlement. Cela a permis de financer plus de 20 actions concrètes.

En 2024, la Région a amplifié son engagement pour pérenniser son action auprès des établissements et a organisé les assises régionales de la lutte contre le harcèlement le 6 novembre 2024.

Pour accompagner cette action, la Région a mené une campagne de communication sur le WEB et les réseaux sociaux avec un visuel incarné par une fille et un garçon, avec pour message « STOP au Harcèlement scolaire - Avec la Région, agissons ».



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

L'économie, l'emploi et la formation professionnelle

S'agissant de ces thématiques, la Région investit largement l'enjeu de la parité Femmes-Hommes.

L'économie

Les femmes font encore face à de nombreux stéréotypes dans le domaine de l'entrepreneuriat. La Région Hauts-de-France les accompagne et les met en avant lors de campagnes de communication.

Ci-dessous une campagne pour la maison des entrepreneurs qui met en avant autant de profils féminins que masculins.



Les plaquettes de présentation de Proch'Emploi ont été renouvelées. Une attention particulière a été portée sur la mixité sur la photo de couverture.



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

La formation professionnelle

Chaque année les 24 espaces Proch'Info Formation ouvrent leurs portes au grand public pour découvrir les métiers qui recrutent et les formations qui mènent à l'emploi.

Ci-après l'affiche des Journées Portes Ouvertes qui représente une femme incarnant un métier dans le BTP pour aller contre les préjugés.



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

La relation aux usagers, une Région proche de ses habitants

La Région Hauts-de-France est proche de ses habitants, forte de ses 17 antennes réparties sur le territoire. Pour faire la promotion de ces antennes de proximité, de nouveaux supports ont été réalisés :



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

© Photo : Michaël LACHANT / Région Hauts-de-France



© Photo : Dominique BOKALO / Région Hauts-de-France

La culture, le sport et le tourisme

La culture

Voici quelques illustrations de campagnes culture, sport ou encore tourisme menées par la Région en 2024.

Le visuel pour le festival Series Mania.



Le sport

Véritable terre de sports et d'accueil de grands événements sportifs, la Région Hauts-de-France continue d'encourager la pratique sportive et l'accès au sport dans les territoires.

Depuis 2021 le Paris-Roubaix inclut une épreuve féminine, voici les visuels de la campagne 2024.



Nos outils numériques ne sont pas en reste puisque les deux vainqueurs ont été célébrés dans un article publié sur notre site internet :



© Photo : François LO PRESTI / Région Hauts-de-France

Paris-Roubaix 2024 : les pavés au sommet du monde !



© Photo : François LO PRESTI / Région Hauts-de-France

Pour illustrer l'article web au sujet de la route du Louvre, cette course, qui allie sport et culture, nous avons choisi de mettre en avant des profils féminins :



© Photo : Dominique BOKALO / Région Hauts-de-France

2024, année des JO en France, la Région Hauts-de-France a eu son lot de champions, et leur a rendu hommage avec un article sur le site web, la parité est parfaite parmi nos médaillés.

Camille JEDRZEJWESKI, jeune prodige du tir au pistolet a été particulièrement mise en avant sur nos supports digitaux.

Jeux Olympiques : 6 médailles olympiques pour les Hauts-de-France



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France
Ils nous ont fait vibrer, ils nous ont impressionnés et émus... Nos athlètes reviennent des jeux de Paris 2024 avec 6 médailles olympiques ! Une fierté pour la Région Hauts-de-France !

Camille Jedrzejewski, la jeune prodige du tir au pistolet



© Photo : Philippe DABYRIL / Région Hauts-de-France

Une fierté pour les Hauts-de-France ! Camille Jedrzejewski, originaire de Noyon (60), a remporté la médaille d'argent au tir au pistolet à 25 mètres aux derniers Jeux olympiques de Paris. Portrait d'une jeune femme qui atteint ses objectifs.

Le tourisme

Pour faire la promotion de notre territoire, une illustration 100 % féminine :

Pour les vacances, choisissons les Hauts-de-France !



Pourquoi partir loin quand le bonheur se trouve à portée de main ? Pour les vacances, les Hauts-de-France ont des richesses uniques à vous offrir : musées, plages de sable fin à perte de vue, châteaux de conte de fées, forêts giboyeuses, savoureux plats du terroir, circuits du souvenir... Partagez à la découverte de notre beau territoire où il fait si bon vivre !

© Photos : Michaël LACHANT / Région Hauts-de-France

Les transports, un service public accessible à toutes et tous

Une campagne de communication incitant à devenir conducteurs de car scolaire met en avant une femme conductrice de car scolaire : un bon exemple de lutte contre les stéréotypes professionnels.



D'autres campagnes à différents temps de l'année ont eu lieu et mettent en avant des profils féminins ou la parité, que ce soit sur des supports imprimés ou sur les supports digitaux de la Région Hauts-de-France. Par exemple, l'opération ÉTER (menée avec la SNCF), avec des reportages en gare, l'opération ÉTER Patrimoine qui permet de prolonger l'été avec des tarifs avantageux lors du week-end des journées européennes du patrimoine fin septembre ou encore la communication qui incite à utiliser les transports scolaires, mettant en avant deux jeunes filles.

Quelques illustrations ci-dessous



ÉTER 2024 : bonne évasion à tous !



© Photos : Droits Réservés



© Photos : Droits Réservés



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France

RENTREE 2024-2025
VOTRE DEMANDE D'INSCRIPTION
AU TRANSPORT SCOLAIRE
ÉLÈVES DOMICILIÉS DANS L'AISNE

Les trains régionaux patrimoine : découvrez la richesse des Hauts-de-France à moindre coût



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France

La biodiversité

L'affiche du Festival Arbre et Nature met à l'honneur une femme et sa fille plantant un arbre.



L'agriculture

Pour les agriculteurs

En 2024, la Région a réédité le guide des aides agricoles à destination des exploitants agricoles avec la même volonté de valoriser des femmes agricultrices dans les illustrations du guide.



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France

Pour le grand public

De plus en plus de consommateurs favorisent les produits locaux et bio pour leur alimentation. S'il s'agit de mieux manger, c'est aussi une façon efficace de soutenir nos agriculteurs, artisans, bouchers-charcutiers ou nos restaurateurs, et c'est pour cela que la Région s'engage. La Région a lancé plusieurs campagnes au cours de l'année mettant en avant des profils divers pour promouvoir le biolocal.



LES MOYENS ET RESSOURCES MOBILISÉS

Les moyens et ressources utilisés pour la réalisation de ces supports et ces campagnes sont presque exclusivement ceux de la Région : ses outils et ses ressources humaines.

Les services sont pleinement mobilisés et participent activement au déploiement des objectifs de communication : journalistes pluri média, photographes, vidéastes, graphistes, chargés de communication, webmasters, attachés de presse, média-planneurs, etc.

La Direction de la communication mobilise ses moyens et outils à destination de l'enjeu transversal de l'égalité Femmes-Hommes.

PERSPECTIVES 2025

En 2025, la Région poursuivra dans sa lancée ses campagnes de communication, en veillant à l'équilibre et à l'égalité Femmes-Hommes et à promouvoir des actions qui ont pour but de porter à la connaissance des femmes des dispositifs qui leur permettraient de lever certains freins liés à l'emploi, et à la formation.

L'objectif de la Région est de continuer à promouvoir l'accessibilité à toutes les femmes aux actions de la Région et de continuer à veiller à la parité dans nos communications.

En 2025, les actions de communication ponctuelles ou récurrentes feront, comme chaque année, l'objet d'une attention particulière à la parité Femmes-Hommes sur les visuels.

Quelques exemples :

- Les journées Portes ouvertes des espaces PRIF, et les autres événements liés à l'emploi, l'orientation et la formation,
- Salons et forum pour les jeunes,
- La campagne des World Skills,
- Plusieurs campagnes autour de la formation professionnelle sur les secteurs en tension seront l'occasion de valoriser des profils féminins et masculins,
- La seconde édition de "Mon métier a de l'avenir" avec un focus sur le BTP durable,
- Des grands rendez-vous d'envergure pour le grand public :
 - Événements sportifs et culturels : Tour de France, Paris-Roubaix, les 4 jours de Dunkerque ,...
 - Événements culturels : Série Mania, Festival d'Avignon, Lillarious ,...
 - Hauts-de-France Propres, l'opération de nettoyage de la nature,
 - Hauts-de-France Nature, l'opération de découverte du patrimoine naturel.

4.2. VALORISER À L'INTERNE DES ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DES PORTRAITS DE FEMMES POUR UNE COMMUNICATION ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans le cadre du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, la Région Hauts-de-France a créé le dispositif Pass management pour accompagner les agents souhaitant devenir manager intermédiaire (responsable de service), manager de proximité (responsable de secteur) ou manager d'équipe (responsable de restauration, responsable d'équipe).

Le 8 mars - Journée internationale des droits des femmes – cinq portraits de femmes travaillant dans les lycées ont été réalisés. Portraits en noir et blanc représentant la diversité des métiers : apprentie au sein d'une équipe de maintenance, agent d'accueil et d'information, responsable de restauration, agent d'entretien et technicienne en informatique.

Une vidéo au format "T'as une minute" a rappelé ce qu'était la Journée internationale des droits des femmes.

La lutte contre les violences faites aux femmes : "En parler pour ne plus subir"

En novembre 2024, la collectivité a sensibilisé aux violences conjugales en rappelant les dispositifs existants, telle **l'Autorisation spéciale d'absence allant jusqu'à 3 jours pour les victimes de violences intrafamiliales** pour permettre aux agents victimes d'effectuer leurs démarches administratives.

Le **guide "Violences conjugales. En parler pour ne plus subir"**, réalisé par un groupe de travail issu du plan égalité professionnelle Femmes-Hommes, apporte des **informations utiles aux victimes de violences conjugales**, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, en couple hétérosexuel ou homosexuel. Le guide comporte aussi des annuaires des structures et des associations spécialisées des 5 départements de la région.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET)

4 ETP + Direction des ressources humaines

Portraits de femmes publiés sur l'intranet le 8 mars + couverture du guide "Violences conjugales. En parler pour ne plus subir"

© Photos portraits : Michael LACHANT / Région Hauts-de-France



Kathleen LENTREMY,
apprentie au sein de l'équipe de maintenance du lycée André Malraux à Béthune (62)



Catherine CAFFERY,
agent d'accueil et d'information au lycée Baudelaire à Roubaix (59)



Delphine POTOSKI,
agent informatique au lycée Paul Langevin à Beauvais (60)



Laure ROLIN,
chefe de cuisine au lycée Château Potel à La Ferté-Milon (02)



Aurélie PRIN,
agent d'entretien au lycée Pierre Mendès France à Péronne (80)



**Couverture du guide
"Violences conjugales.
En parler pour ne plus subir"**

© Photo : Dominique BOKALO / Région Hauts-de-France



29 mai 2024 à Lille
Madame Demaretz - DGS - a remis des attestations de réussite aux managers de la Région ayant bénéficié du Pass Management

Orientation 5 : PRODUIRE UNE CONNAISSANCE AFFINÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – DIAGNOSTICS

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...) :

L'observation de la situation entre les femmes et les hommes s'impose comme un instrument indispensable pour contextualiser les actions correctrices de la Collectivité sur ce sujet, en permettant de pointer les inégalités persistantes dans les domaines où les politiques sectorielles de la Région peuvent agir.

Le diagnostic est un appui et une ressource aux dialogues qui permettent des collaborations fluides pour relever les défis qu'ils éclairent. Il vise à rendre lisible la complexité des mécanismes portant sur les axes de la feuille de route afin de permettre au réseau Egalité Femmes-Hommes des politiques sectorielles de remplir leurs missions : coordonner et consolider la mise en œuvre et le suivi des objectifs opérationnels du plan d'actions au sein de leur espace de compétences.

La Région investit des moyens humains pour permettre aux agents d'engager des propositions d'actions opérationnelles en mettant en lien diverses sources de la statistique publique et permettre, ainsi, de favoriser une appropriation des enjeux issus des travaux.

Ces diagnostics sont construits pour les différents champs des politiques sectorielles engagées en faveur de l'égalité Femmes-Hommes, et sont construits comme ressort à une action publique intégrée pour clarifier les points d'accroches sur lesquels notre collectivité a prise.

Pour chaque axe de la feuille de route Egalité Femmes-Hommes (EFH), la Région élabore également les tendances et des infographies sur les informations à retenir.

Ces diagnostics permettent ainsi d'engager des dialogues entre les référents EFH de l'Institution, et auprès de leur écosystème de travail (institutions, associations...).

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Dans la continuité des actions engagées en 2024, la Région Hauts-de-France a choisi de s'attacher à caractériser les territoires au regard des contraintes des familles monoparentales, avec une série d'indicateurs issus de la statistique publique, comme la part des familles monoparentales, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 34 ans, la part des femmes non diplômées, ou des données portant sur la santé ou la part d'enfants bénéficiaires de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH). L'objectif est de mieux cibler les actions de communication des aides de la Région par territoire.

SYNTHESE DE LA SITUATION DES FEMMES EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

En 2021, 3 090 800 femmes résident en région Hauts-de-France, soit 51,6 % de la population régionale. La part des femmes augmente avec l'âge, avec une surreprésentation à la moyenne hexagonale à partir de 65 ans. À titre d'illustration, les femmes en région représentent 66,9 % des personnes âgées de 80 ans et plus, contre 63,9 % dans l'hexagone.

Les femmes représentent 47,7 % de la population active en région Hauts-de-France. Le taux d'activité féminin atteint 68,4 %. Il est bien moins élevé que celui des hommes (76,1 %). Cet écart augmente encore davantage aux âges de la parentalité, car ce sont le plus souvent les femmes qui réduisent ou arrêtent leur activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s).

À la rentrée 2024, les filles concentrent la moitié des effectifs des lycées des Hauts-de-France. Si elles sont majoritaires dans les filières générales et technologiques (53,6 % des effectifs), elles sont moins représentées dans la voie professionnelle (43,3 %), souvent associée aux "métiers du masculin". Néanmoins, la féminisation des filières professionnelles progresse (+1,9 point entre 2020 et 2024) ainsi que la mixité au sein des différentes filières.

Les choix des spécialités et de leur combinaison diffèrent sensiblement entre lycéennes et lycéens. Les mathématiques sont la matière la plus choisie par les élèves de première (64,6 %), avec plus d'une fille sur deux (56,4 %) optant pour cette matière, contre 74,4 % des garçons. Les filles se distinguent par des choix de spécialités plus variés.

L'analyse des résultats aux examens montre que les filles se distinguent avec davantage de taux de réussite au brevet, au baccalauréat, au CAP ou encore au BTS. Si l'insertion professionnelle est plus favorable pour les femmes que les hommes 6 mois après leur sortie de formation, elles peinent cependant plus souvent à s'insérer après avoir suivi une formation dans une filière de production, ou une formation par la voie de l'apprentissage.

Lorsqu'elles travaillent, les femmes se déplacent en proportion plus en proximité du lieu de résidence que les hommes. En moyenne régionale, elles utilisent moins la voiture que les hommes (76,5 % contre 80,4 %), au profit de la marche à pied ou des transports en commun. Le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public et les transports en commun est important et se traduit par des stratégies d'évitement. Elles représentent d'ailleurs

91 % des victimes de violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun.

Les femmes sont globalement surreprésentées parmi les victimes de violences sexuelles (85 % en 2024). Les Hauts-de-France se placent en tête des régions pour le nombre de victimes pour 1 000 habitants (2,20 contre 1,79 en France). Le nombre de plaintes a augmenté de 8,3 % contre +7,4 % en France. Cette progression peut aussi traduire un mouvement de libération de la parole et le travail d'accompagnement des acteurs sur les territoires.

Dans le domaine sportif, 55 % des femmes en région ont une pratique régulière du sport sur la période 2022/2023, soit autant que les hommes, mais plus faible qu'en moyenne nationale (57 % pour les femmes et 62 % pour les hommes). Dans les Hauts-de-France, la part des femmes détentrices d'une licence sportive est de 37,5 % contre 62,5 % d'hommes. Cette part est inférieure à la moyenne nationale (38,7 % en France).

Sur le plan de la culture, les écarts d'occupation des métiers entre les femmes et les hommes sont visibles alors même que les femmes sont majoritaires dans la filière culturelle de l'enseignement supérieur. La situation s'inverse sur le marché de l'emploi : globalement et pour la majorité des emplois, la part de femmes est moindre que celle des hommes. Par ailleurs, elles perçoivent moins de rémunération que les hommes, ce phénomène augmentant avec l'âge dans le secteur du spectacle vivant.

Quant à la santé, si les femmes ont une espérance de vie à la naissance supérieure à celle des hommes, la progression est moins importante pour les femmes. Depuis 1999, leur espérance de vie à la naissance a augmenté de 3,4 ans, contre une amélioration de 5,7 ans pour les hommes qui rattrapent leur retard. La région se caractérise par un taux de mortalité féminin comptant parmi les plus élevés en France pour les cancers et les maladies cardiovasculaires. À ces difficultés se cumule une démographie médicale difficile, avec notamment un manque de praticiens, en particulier sur certaines spécialités (psychiatrie, oncologie, ophtalmologie, dermatologie, gynécologie), et une disparité dans l'accès aux soins.

Ces difficultés individuelles se renforcent encore sur les territoires dits "vulnérables". Certaines problématiques se renforcent sur certains espaces qui souffrent d'un accès limité aux services publics et aux infrastructures, impactant la qualité de vie des populations, et notamment des femmes, particulièrement celles en situation de monoparentalité.

AXE 2 LEVER LES OBSTACLES À LA VIE PROFESSIONNELLE ET À L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES

La Région Hauts-de-France poursuit la construction d'une politique de formation régionale équitable avec les acteurs locaux, notamment sur le sujet de la lutte contre les stéréotypes. Il s'agit d'accompagner les femmes à l'élargissement des choix et à la levée des freins périphériques, et favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs stratégiques identifiés au niveau des territoires, en particulier dans l'industrie à travers le "plan Marshall industriel". Sont développés également le dispositif "En route pour l'emploi", l'aide à la garde d'enfant, et une attention particulière des familles monoparentales.

LE DIAGNOSTIC

Des écarts de taux d'activité avec les hommes qui se creusent à l'âge de la parentalité

En 2021, la région Hauts-de-France compte près de 2 706 700 actifs (avec ou sans emploi) dont 1 292 000 femmes environ, soit 47,7 % de la population active.

Le taux d'activité est de l'ordre de 76,1 % chez les hommes (77,5 % dans l'hexagone), et de 68,4 % pour les femmes (72,3 % dans l'hexagone). L'écart entre les femmes et les hommes augmente à l'âge de la parentalité :

- 6,3 points (-6,0 points en 2015) chez les moins de 25 ans,
- 8,8 points (-10,7 points en 2015) chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, (jusqu'à -10,9 points dans le département du Pas-de-Calais),
- 6,6 points (-7,3 points en 2015) chez les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Le taux d'emploi des femmes de la région est de l'ordre de 57,9 %, soit 5,5 points de moins que leurs homologues dans l'hexagone.

Tableau : Activité et emploi de la population féminine de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

	Population	Répartition régionale	Taux d'activité (en %)	Taux d'emploi (en %)
Aisne	159 209	8,40%	69,2	57,4
Oise	260 884	13,80%	71,8	62,4
Somme	177 454	9,40%	69,2	59
Nord	839 419	44,40%	67,9	57,1
Pas-de-Calais	452 323	23,90%	66,8	56,4
Hauts-de-France	1 889 288	100,00%	68,4	57,9
France hexagone	20 493 444	9,20%	72,3	63,4

Des métiers encore fortement sexués, des différences salariales marquées

En Hauts-de-France, sur la base des données provisoires observées début 2025 de l'URSSAF, le taux de féminisation de la population salariée est de 43,3 % contre 44,5 % en France en 2024. Il est très bas dans des secteurs tels que la construction (11,1 % en région, 13,6 % en France) ou la métallurgie et fabrication de produits métalliques (14,7 % en région, 18,6 % en France). Il peut au contraire être élevé dans des secteurs comme l'administration publique (77,4 % en région, 71,0 % en France) ou les activités pour la santé (respectivement 76,4 % en région et 78,4 % en France).

Un secteur d'activité est ici considéré comme étant à prédominance féminine lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes. Le métier est mixte lorsque la proportion de femmes (ou d'hommes) est comprise entre 35 % et 65 %.

D'après l'URSSAF, en 2024, la rémunération brute moyenne dans le secteur privé (hors agricole) en ETP (Equivalent temps plein) s'élève à 2 967 € (3 355 € en France). Elle varie selon les secteurs, entre 2 172 € en ETP pour les activités de services administratifs et de soutien et 4 602 € pour la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (4 976 € en France).

La rémunération brute moyenne des femmes en ETP est de 2 716 €, soit 13,4 % de moins que celle des hommes (3 138 €), à l'instar de la tendance nationale (-13,8 %). La différence salariale était de l'ordre de 13,5 % en défaveur des femmes en 2023, et de 14,0 % en 2022.

Notons qu'au sein des associations, l'écart de rémunération n'est que de 0,4 %, en faveur des femmes (-3,4 % en France).

Dans les secteurs où la féminisation des emplois du secteur privé est importante, la région se distingue par des écarts de rémunération en faveur des femmes dans l'action sociale et l'hébergement médico-social (+7,2 %, contre +2,8 % en France), mais avec une dégradation comparée à 2023 (respectivement +9,7 % et +3,3 %).

Dans les secteurs peu féminisés, à l'exception du secteur de la construction, les écarts de salaires mensuels sont en défaveur des femmes. Ainsi, l'écart est de :

- -2,6 % (-3,3 % en 2023) en défaveur des femmes (contre -6,6 % en France) dans la métallurgie et fabrication de produits métalliques,
- -4,5 % (-11,1 % en 2023) dans le secteur de la fabrication de matériels de transport (contre un écart de 7,0 % en France).

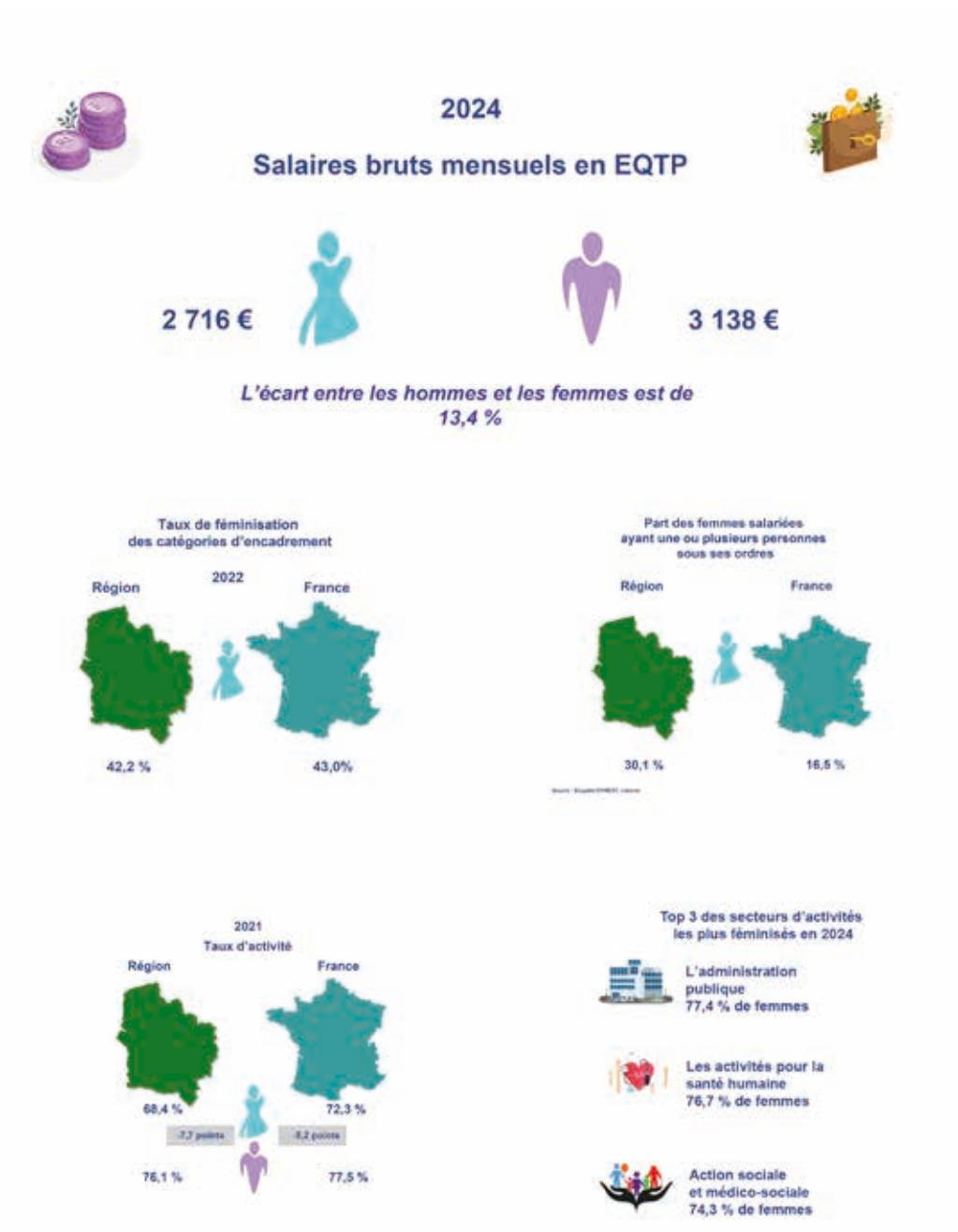
Le secteur de la construction fait exception avec un écart salarial en faveur des femmes de +1,9 % (contre +2,9 % en France).

Une moindre présence des femmes dans les postes d'encadrement, alors qu'elles sont plus souvent amenées à avoir d'autres personnes sous leur ordre ou autorité dans l'exercice de leur fonction.

La différence salariale en défaveur des femmes s'explique, en partie, par les métiers occupés, moins rémunérateurs, et une plus faible présence dans les postes d'encadrement (de l'ordre de 42,2 % de femmes en 2021 en région, contre 43 % dans l'hexagone d'après le recensement de la population par l'INSEE). Pour autant, si le taux de féminisation est plus faible dans les postes à qualification et responsabilité en région qu'en France, l'enquête EVREST (Evolutions et relations en santé au travail) nous indique un point déterminant :

- À la question "Avoir un ou + salariés sous ses ordres / son autorité" (cohorte 2019-2023), les femmes salariées de la région répondent "oui" à hauteur de 30,1 %, soit 2 fois plus qu'en France (16,5 %) et davantage que chez les hommes en région (24,0 %),
- Les femmes salariées de la région ont davantage un rôle de formatrice ou de tutrice que la tendance nationale (32,7 % contre 24,7 %) mais dans des proportions moindres que chez les hommes (38,5 % contre 32,6 % en France).

Ce qu'il faut retenir



Les tendances

	Évolution de la part du taux d'activité des femmes en région entre 2015 et 2021	+2 points ; contre +1,5 point sur l'hexagone
	Évolution de la différence salariale entre les femmes et les hommes	+1,6 point, contre une baisse de 1,4 point en moyenne en France
	Évolution de l'écart salarial mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes (-13,4 % en 2024)	-0,1 % entre 2023 et 2024 en région (-13,5 % en 2023), -0,6 % entre 2022 et 2024 (-14 % en 2022)

Orientation 1 : CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DE FORMATION RÉGIONALE ÉQUITABLE ET D'ACCÈS À L'EMPLOI AVEC LES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

ACTION 1 : DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ DANS LES ORGANISMES DE FORMATION

AUPRÈS DES ORGANISMES DE FORMATION

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Contribuer à la progression de la mixité dans les filières en tension sur le territoire des Hauts-de-France.

INDICATEURS DE SUIVI : Part des hommes et des femmes dans les entrées en formation par domaine emploi-formation.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans le cadre de l'exercice de sa compétence sur la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, la Région a toujours cherché à encourager une répartition plus égalitaire entre femmes et hommes dans les différents secteurs d'activité, contribuant ainsi à lever les stéréotypes particulièrement forts dans certaines filières.

Pour mettre en œuvre cette compétence, la Région identifie des besoins en formation et référence des prestataires sur l'ensemble du territoire, principalement dans le cadre d'un marché public. L'année 2024 a été marquée par le lancement d'un nouveau marché de formation afin de poursuivre l'effort engagé depuis 2016 et de permettre la montée en qualification des personnes en recherche d'emploi sur les 5 départements du territoire régional.

La partie 3.2 du cahier des clauses techniques particulières (CCTP), "Attendus généraux de la Région vis-à-vis des organismes de formation de la consultation" de la consultation "Programme Régional de Formation - Se Former pour un Emploi en Région (SFER) 2025-2029" précise très clairement les attendus et les obligations des organismes de formation en termes d'égalité Femme Homme.

Entrées en formation sur le programme régional de formation entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024

DOMAINE EMPLOI FORMATION	ENTREES	FEMMES	HOMMES
A01 - Agriculture, Environnement, Pêche, Aquaculture	474	135 28,5%	339 71,5%
B02 - Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	2 383	137 5,7%	2 246 94,3%
B03 - Second œuvre du bâtiment	2 468	286 11,6%	2 182 88,4%
C04 - Travail des métaux-mécanique-maintenance	4 742	657 13,9%	4 085 86,1%
C05 - Électricité, électronique et électrotechnique	1 233	89 7,2%	1 144 92,8%
C06 - Production des industries de transformation	785	205 26,1%	580 73,9%
C07 - Production de matériaux souples, bois, papier et carton	131	101 77,1%	30 22,9%
D08 - Transports	5 093	786 15,4%	4 307 84,6%
D09 - Logistique et manutention	4 771	844 17,7%	3 927 82,3%
E10 - Nettoyage et Propreté	999	762 76,3%	237 23,7%
E11 - Sécurité et gardiennage	940	205 21,8%	735 78,2%
F12 - Informatique, réseaux et télécommunications	1 893	400 21,1%	1 493 78,9%
F13 - Industries graphiques et créatives de la communication et de l'image	364	181 49,7%	183 50,3%
G14 - Services administratifs, comptables et ressources humaines	2 938	2 524 85,9%	414 14,1%
G15 - Formation, recherche	388	192 49,5%	196 50,5%
G16 - Droit et activités juridiques	7	6 85,7%	1 14,3%
G17 - Fonctions transversales dirigeantes et encadrement supérieur	4	4 100,0%	0 0,0%
H18 - Banque et assurance	1	0 0,0%	1 100,0%
H19 - Commerce, vente et mercatique	1 445	953 66,0%	492 34,0%
I20 - Santé	1 329	1 174 88,3%	155 11,7%
I21 - Social et services à la famille	3 231	2 754 85,2%	477 14,8%
J22 - Hôtellerie, restauration, tourisme	1 530	996 65,1%	534 34,9%
K23 - Alimentation	386	232 60,1%	154 39,9%
K24 - Coiffure, esthétique et artisanat d'art	112	103 92,0%	9 8,0%
L25 - Animations et activités socioculturelles et sportives	509	233 45,8%	276 54,2%
L26 - Création et représentation artistique	63	30 47,6%	33 52,4%
M28 - Création d'activité	1 024	579 56,5%	445 43,5%
Z99 - Formation générale, orientation	13 380	8 489 63,4%	4 891 36,6%
PASS FORMATION (CHPF)	1 741	1 098 63,1%	643 36,9%
TOTAL GENERAL	54 364	24 155 44,4%	30 209 55,6%

Ainsi, au-delà du respect du code du travail (articles L. 1132-1 et L. 1153-1 à -6), le prestataire s'engage, quel que soit le type d'action de formation, à promouvoir la mixité et l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux actions de formation, notamment sur des métiers pour lesquels les femmes et les hommes sont sous-représentés, et particulièrement dans tous les secteurs pourvoyeurs d'emploi. À cet égard, les prestataires retenus dans le cadre de cette consultation s'engagent à signer et à décliner au sein de leurs organismes "La Charte régionale de l'égalité Femmes-Hommes dans les organismes de formation", annexée au CCTP.

Cette charte est le fruit d'un travail collaboratif et partenarial avec le CORIF et son annexion au CCTP en fait une obligation, un engagement contractuel qui pourra faire l'objet d'une vérification lors des contrôles diligentés par la Région.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

1 ETP

Charte régionale de l'égalité femmes-hommes dans les centres de formation

Dans le cadre de son fonctionnement et dans l'exercice de ses compétences, la Région Hauts-de-France veille au respect du principe d'égalité femmes-hommes et des valeurs de la République tels que fixés par :

- L'article 3 du préambule de la Constitution de 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».
- La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. »

Les organismes de formations, par leurs missions de transmission de savoirs et de professionnalisation, sont des vecteurs essentiels d'égalité femmes-hommes et de mixité. La Région Hauts-de-France souhaite travailler avec eux à la réaffirmation, au partage et au respect de ces principes et valeurs fondamentales.

Cette charte rappelle les principes et valeurs auxquels votre organisation s'engage à souscrire pour s'inscrire dans la démarche régionale d'égalité femmes-hommes.

Les organismes de formation s'engagent à :

- participer aux projets de lutte contre les inégalités menés par la région Hauts-de-France ;
- communiquer sur ces principes et valeurs fondamentales par différents canaux ;
- promouvoir la mixité et l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'ensemble des formations proposées, notamment sur des métiers pour lesquels les femmes et les hommes sont sous-représentés et particulièrement sur des métiers pourvoyeurs d'emploi ;
- favoriser la montée en compétences de ses équipes en matière d'égalité femmes-hommes et de mixité professionnelle ;
- organiser l'inclusion de tous et toutes à l'ensemble des formations proposées.

Les organismes de formation s'engagent à mettre en œuvre et pouvoir justifier des actions ci-dessous :

- **Veiller et mesurer la représentativité des femmes et des hommes** dans l'ensemble des fonctions de l'organisme : présidence, direction, encadrement, fonctions supports de l'organisme et apprenants ;
- **Nommer et former des personnes référentes dotées de temps et de moyens** sur les sujets d'égalité, de mixité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de chaque organisation ;
- **Former l'ensemble du personnel** à l'égalité femmes-hommes, la mixité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et mesurer l'impact de ces formations sur les pratiques professionnelles (absence de propos sexistes, distribution de la parole entre tous les apprenants, notation sans biais de sexe, supports de formation sans stéréotypes de sexe...)

La région Hauts-de-France sera particulièrement attentive à la progression de la mixité dans les filières en tension sur le territoire. Elle attend des organismes de formation une progression continue de la mixité dans les filières des services à la personne, de l'informatique, réseaux et télécommunications,

du travail des métaux, mécanique et maintenance, du BTP, conception et conduite de travaux et des transports et logistique/manutention.

Par ailleurs, pour aller plus loin dans la démarche, les organismes de formation sont encouragés à se doter des moyens énoncés ci-après :

- **Rédiger, diffuser et mettre en application** une procédure officielle de recueil et de traitement des signalements de faits de violences sexistes et sexuelles ;
- **Inscrire les valeurs et principes** d'égalité, de mixité, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et d'inclusion, dans les documents cadres de l'organisme (projet associatif/d'entreprise, statuts, règlement intérieur, conventions de partenariats, conventions de stage, obligations commanditaires) ;
- **Adopter une communication mixte et sans stéréotype de sexe** (newsletter, site internet, affiches, plaquettes et supports de présentation des formations, vidéos promotionnelles...) ;
- **Adapter les locaux** (toilettes, vestiaires...), **les postes de travail et le matériel** (gants, lunettes de protection, casques...) aux femmes et aux hommes ;
- **Varier les horaires et lieux** des réunions d'informations collectives et les adapter aux problématiques des publics visés ;
- **Mettre en place des actions de levée des freins à l'entrée en formation** : garde d'enfants, mobilité, handicap, illettrisme et illettronisme...
- **Mettre en place un process spécifique d'inclusion des apprenants** femmes et hommes dans des filières où ils/elles sont peu présents. Cela peut prendre les formes suivantes : parrainage, intervention au démarrage de l'action par un responsable (pour rappeler les enjeux de la mixité, le règlement intérieur, pour encourager à l'intégration de la personne du sexe sous-représenté), entretiens individuels réguliers, affichage dans l'établissement en faveur de la mixité professionnelle, informations concernant le dispositif de signalement des situations de harcèlement et/ou de violences sexistes et sexuelles...
- **Mettre en place un accompagnement renforcé** des femmes et des hommes recherchant un stage dans des filières non mixtes ;
- **Mettre en place un accompagnement à l'emploi renforcé** pour les femmes et les hommes dans des secteurs où ils/elles sont peu présents.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Pour 2025, il s'agira de poursuivre les actions déjà menées, en lien avec l'ensemble du Réseau pour l'emploi et le CORIF. Il s'agira également de mobiliser davantage les entreprises, notamment dans les territoires où se déploie le « Plan Marshall industriel ».

Le plan d'actions 2025 est le suivant :

1 - Développer l'égalité et la mixité dans les organismes et les formations

Poursuivre et déployer des actions en partenariat avec le C2RP :

- **Outillage et formation des référents et des formateurs** des organismes pour répondre aux difficultés de positionnement des femmes dans des formations de secteurs non-mixtes et à la problématique des freins (webinaires, podcasts, MOOC...),
- **Accompagnement et professionnalisation des organismes de formation** retenus dans le marché "Se former pour un emploi en région" dans le cadre de la **mise en œuvre de la charte égalité Femmes-Hommes** dans laquelle les organismes s'engagent à :
 - Promouvoir la mixité et l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'ensemble des formations, notamment sur des métiers pour lesquels les femmes et les hommes sont sous-représentés et particulièrement sur des métiers pourvoyeurs d'emplois,
 - Favoriser la montée en compétences des équipes en matière d'égalité Femmes-Hommes et de mixité professionnelle.

2 - Favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs à fort enjeu de recrutement et sur des territoires peu investigués

Poursuivre et mener des **actions dans le cadre des Grands chantiers et de la dynamique REV3** (CSNE, Gigafactories, EPR, Electromobilité, IA et numérique...) :

- Étendre la dynamique mise en œuvre à Dunkerque sur Dunkerque Flandre, le Calais et l'Audomarois en lien avec les projets d'implantations des futurs EPR,

- Poursuivre les actions engagées dans le cadre de la dynamique partenariale sur le territoire de Saint-Quentin (secteur BTP CSN),
- Développer l'ancrage territorial sur les territoires de l'Oise et la Somme, et y déployer des actions dans des secteurs pourvoyeurs d'emplois (ex : IA et numérique, etc.),
- Créer, développer, déployer des outils auprès des partenaires sur les territoires afin qu'ils s'en emparent pour accompagner les femmes à l'élargissement des choix et à la levée des freins périphériques.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

1 ETP + équipe des chargés de mission territoriaux.

AUPRÈS DES CFA

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Promouvoir la démarche EFH et sa feuille de route (webinaires, réunions ...) et les outils facilitant la mise en œuvre de l'EFH (Région, CORIF, C2RP) dans le cadre de l'appel à projets "Réussite des apprentis".

Ouvrir la possibilité pour les CFA de recourir à une prestation CORIF ou de leur choix dans les réseaux de proximité.

Etape 1 : information, sensibilisation des CFA.

Sensibiliser les CFA à l'intégration de l'EFH dans leur organisation interne (démarche RH auprès des salariés) ; dans l'organisation et l'ingénierie de formation : favoriser l'accueil et la mixité dans les formations.

18 mars 2025 : Webinaire de présentation de l'AAP 2026 "Réussite des apprentis" :

Invitation aux CFA à consulter les ressources EFH en ligne sur le site du CORIF et à se rapprocher du CORIF s'ils souhaitent mettre en place des actions spécifiques sur l'EFH en réponse à l'Appel à projets 2026. Cette possibilité pour les CFA de recourir à une prestation CORIF ou autre organisme est ouverte dans le cadre de l'action type 2 de l'appel à projets qui vise à lutter notamment contre les différentes formes de discriminations.

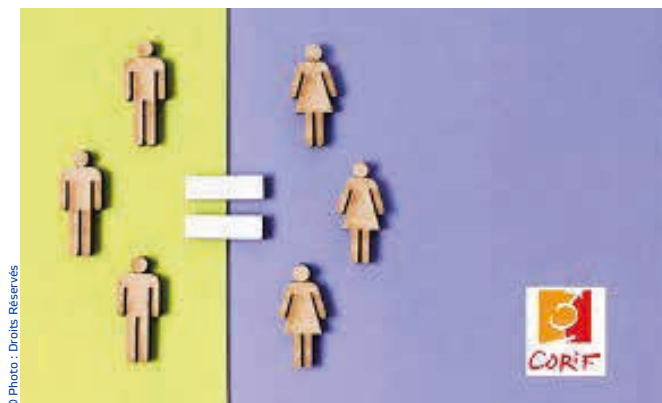
42 CFA informés

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...) :

Actions d'information et de sensibilisation auprès des CFA : webinaires, réseaux de CFA.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Temps Agents Service Apprentis et entreprises



ACTION 2 : ACCOMPAGNER LES FEMMES À L'ÉLARGISSEMENT DES CHOIX ET À LA LEVÉE DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES

Sous-action 1 : Réunir le réseau pour l'emploi pour échanger sur la découverte des métiers

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Lutter contre les stéréotypes de sexe et promotion de la mixité des métiers comme fil rouge du plan d'actions et d'information sur les métiers.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans le cadre de l'Ambition stratégique 3 du CPRDFOP consacrée à la construction et mise en œuvre d'une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics, un engagement porte sur la proposition de solutions innovantes de découverte des métiers, notamment des métiers en tension et émergents.

L'un des objectifs opérationnels de cet engagement est centré sur la lutte contre les stéréotypes de sexe et la promotion de la mixité des métiers.

Plusieurs actions contribuant à la promotion des métiers de l'industrie ont été mises en place auprès d'un public large, et notamment des femmes.

Les branches et organisations professionnelles contribuent à cet engagement par la sensibilisation de tous les publics (collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi) aux métiers en tension (notamment dans les secteurs du BTP, de l'industrie graphique, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'industrie, du transport de voyageurs et scolaires, de la logistique ...). Elles s'impliquent également en proposant des visites d'entreprises, en mobilisant des ambassadeurs métiers, en informant et outillant les conseillers d'orientation et les enseignants.

Leur action s'est aussi traduite par la mise en place d'événements pour valoriser les métiers du transport et de la logistique (par exemple, les « talents du transport et de la logistique » qui a impliqué 30 entreprises et accueilli 565 participants) , ou les métiers du bâtiment et de la construction durable : les jeunes collégiens, lycéens et étudiants sont sensibilisés aux métiers du bâtiment et de la construction durable, participant ainsi à accroître la visibilité des métiers industriels auprès des jeunes-filles.

Par ailleurs, sous l'égide de France Industrie, la Fabrique 4.0 a permis de sensibiliser plus de 35 000 visiteurs. Elle a été installée 129 fois depuis son lancement en 2022 dans 63 agglomérations et 44 établissements scolaires au sein de la région.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Partenaires mobilisés dans le cadre partenarial du CPRDFOP et notamment les branches et organisations professionnelles.



Sous-action 2 : Accompagner les femmes à l'élargissement des choix et à la levée des freins périphériques dans le cadre de l'apprentissage

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Intégrer l'EFH dans le cahier des charges de l'appel à projets "Financement d'événements locaux visant à promouvoir l'apprentissage et l'alternance, les métiers, leurs perspectives d'insertion et favorisant le rapprochement employeurs/futurs apprentis" ; Sensibiliser les opérateurs d'événements à la thématique EFH et à la mixité des métiers et formations.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

AAP "Financement d'événements locaux visant à promouvoir l'apprentissage et l'alternance, les métiers, leurs perspectives d'insertion et favorisant le rapprochement employeurs/futurs apprentis"

Porteurs de projets : Missions locales, associations, communes, intercommunalités.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Temps agent du service.

Intégration de la mention dans l'AAP "Financement d'événements locaux visant à promouvoir l'apprentissage et l'alternance, les métiers, leurs perspectives d'insertion et favorisant le rapprochement employeurs/futurs apprentis"



Photo trophées de l'alternance 2023

Sous-action 3 : Dispositif Maison des Entrepreneurs – Accompagnement à la création d'entreprises en Hauts-de-France

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Accompagner les femmes dans leur projet de création d'entreprises, afin de maximiser leurs chances de réussite

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

La Maison des Entrepreneurs a poursuivi son déploiement sur l'année 2024. Elle permet à toute personne souhaitant créer son entreprise, de se faire accompagner aux différentes phases de son projet (montage, montage financier, test d'activités, suivi de la jeune entreprise).

Au titre de l'année 2024, ce sont 27 277 personnes qui ont ainsi été accompagnées dont 50 % de femmes.

L'accompagnement proposé vise à maximiser les chances de réussite et la pérennité des entreprises créées à trois ans.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

8 ETP (Service Entrepreneuriat) - 6,5 millions d'€ mobilisés par le Conseil régional

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Au titre de l'année 2025, la Région engage, en partenariat avec BPI, un guide des acteurs de l'entrepreneuriat, et le développement des open badges qui viennent reconnaître les compétences acquises pendant un parcours d'accompagnement. **Ces 2 nouveaux outils ont ainsi vocation à améliorer la qualité de l'orientation des porteurs de projet dans le parcours d'accompagnement et aussi de mieux valoriser l'expérience acquise pour les porteurs de projet.**

Présentation du guide de l'entrepreneuriat ¹

La Région Hauts-de-France a la chance de s'appuyer sur un réseau de partenaires de l'accompagnement à la création d'entreprises parmi les plus importants de France. C'est une véritable richesse pour notre Région et une chance pour toutes celles et tous ceux qui souhaitent s'engager dans la création d'entreprises.

Toutefois, le nombre important de ces partenaires amène parfois à un manque de lisibilité et de visibilité pour celles et ceux qui veulent créer leur entreprise.

Il y a un an, la Région a proposé, en partenariat avec BPI, aux acteurs de l'accompagnement à la création d'entreprises, de travailler ensemble à la réalisation d'un guide recensant les intervenants régionaux de l'accompagnement à la création d'entreprises.

BPI a en effet initié ce travail au niveau national et a accepté de collaborer avec la Région pour le décliner à l'échelle du territoire des Hauts-de-France.

Ce guide est destiné aux acteurs de l'accompagnement à la création d'entreprises. Il permettra à chacun de mieux orienter les porteurs de projets vers les bons interlocuteurs en vue de mieux répondre aux attentes des porteurs de projet.

Ce guide est un outil précieux pour les créateurs d'entreprises et ils sont nombreux en Hauts-de-France (plus de 60 000 chaque année depuis 2024). Les créatrices et créateurs d'entreprises peuvent ainsi se tourner vers près de 40 partenaires (acteurs de l'accompagnement à la création et de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat), chacun avec leurs spécificités, mobilisés pour les accompagner dans leurs projets. Des études nationales montrent régulièrement que les créations d'entreprises accompagnées ont des gages de pérennité à trois ou cinq ans bien plus importants que les projets non accompagnés.

Ce guide est également destiné aux territoires qui trouveront ainsi une ressource précieuse pour mieux renseigner, orienter les porteurs de projets vers des interlocuteurs de qualité, mobilisés pour mettre les créateurs d'entreprises dans les meilleures conditions de réussites possibles. Il est prévu de poursuivre le travail autour de ce guide avec les intercommunalités qui le souhaiteront.

Ce guide constitue ainsi un outil au service de toutes celles et de tous ceux qui souhaitent "Entreprendre en

Hauts-de-France". Il matérialise les possibilités d'accompagnement et représente bien la politique de soutien à la création d'entreprises mise en œuvre par la Région depuis le 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de la Maison des Entrepreneurs.

Présentation des Badges de Compétences ²

La Région a l'obligation de déployer un dispositif d'accompagnement pour les demandeurs d'emplois mais a souhaité aller au-delà en permettant à plus de 30 000 personnes en 2023 (dont 40 % de demandeurs d'emplois) d'être accompagnées au sein de la Maison des Entrepreneurs.

Il est important de noter que la Région accorde une importance très forte à la qualité des accompagnements réalisés. Il est en effet primordial que les personnes accompagnées se trouvent dans la meilleure situation pour pouvoir entreprendre.

La Région a souhaité associer les partenaires de la Maison des Entrepreneurs à la création de badges de compétences "Open Badge" afin que chaque personne accompagnée puisse valoriser les compétences et les expériences acquises durant son parcours d'accompagnement à la création d'entreprises.

Ces badges concernent les créateurs et les créatrices d'entreprises passés par la Maison des Entrepreneurs. Ces jeunes entrepreneurs pourront ainsi valoriser leurs expériences vis-à-vis de leurs partenaires bancaires, de leurs fournisseurs ou de leurs clients.

Ces badges sont également destinés aux personnes qui ne créent pas à l'issue de l'accompagnement. Ils permettront ainsi de les aider dans leur recherche d'emploi. Les compétences acquises dans leur parcours d'accompagnement pourront ainsi être valorisées sur leur CV et constituer des atouts vis-à-vis de leur futur employeur.

Enfin, ces badges concernent les jeunes en parcours scolaires et universitaires. 2 des badges créés sont en effet destinés à ceux qui ont suivi des actions de sensibilisation à la création d'entreprises. Il s'agit pour nous d'offrir la possibilité à ces jeunes de valoriser leurs expériences vis-à-vis d'un futur employeur mais aussi dans le cadre du cursus de formation.

¹ - Version dématérialisée du guide : <https://www.calameo.com/hautsdefrance/read/004933210564db193ff7b>

² - Pour demander son badge : <https://entreprises.hautsdefrance.fr/maison-entrepreneurs#badges>

Badges de Compétences – Maison des Entrepreneurs



ACTION 3 : FAVORISER L'EMPLOI DES FEMMES DANS DES SECTEURS STRATÉGIQUES IDENTIFIÉS AU NIVEAU DES TERRITOIRES, EN PARTICULIER DANS L'INDUSTRIE

Sous-action 1 : Lutter contre les stéréotypes au sein des outils de communication via le réseau Proch'Info

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

24 lieux d'accueil Proch'Info-Formation sont implantés en Hauts-de-France depuis 2020. Leur rôle est d'informer les actifs (salariés et demandeurs d'emploi) sur les métiers qui recrutent et les formations pour y accéder.

Les Proch'Info-Formation ont également pour mission d'organiser deux fois par an « les journées Proch'Info Formation » pour promouvoir l'activité et les missions de cet outil, d'orienter les publics vers les formations devant s'ouvrir prochainement et particulièrement celles du Programme Régional de Formation, sensibiliser les publics autour des grands projets régionaux tels que : Canal Seine Nord Europe, REV3, Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier, EPR2....

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Communication : 2 ETP

Autre : 1 ETP

JOURNÉES PORTES OUVERTES

Dans vos 24 espaces
PROCH'INFO-FORMATION

Du 8 au 12 AVRIL

ORIENTATION
FORMATION
EMPLOI

Découverte des métiers,
job dating, quizz,
challenge...

hautsdefrance.fr/jpoprif2024



Région
Hauts-de-France

ORIENTATION
FORMATION
EMPLOI

Découverte des métiers
et des formations, quizz,
challenges, casques de
réalité virtuelle

Proch'Info-Formation
**JOURNÉES PORTES
OUVERTES**

On vous attend

Du 23 au 27 SEPTEMBRE

Dans vos 24 espaces **PROCH'INFO-FORMATION**



Sous-action 2 : Participation au salon Profession'L

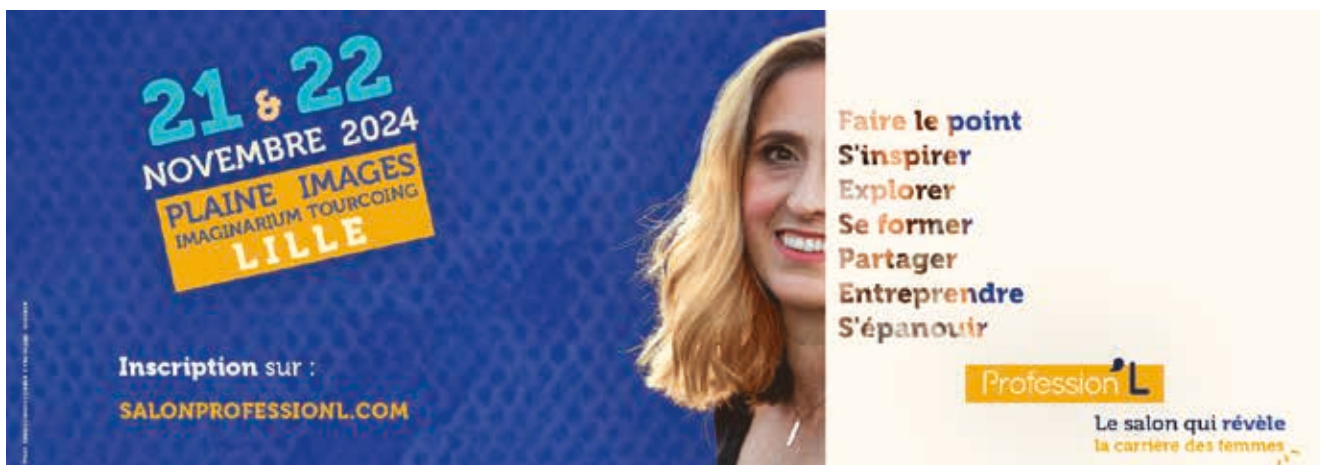
BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Les 21 et 22 novembre 2024, la Région Hauts-de-France a participé comme chaque année au Salon Profession'L de Lille, un événement dédié à l'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel. Ce salon Profession'L œuvre pour offrir aux femmes des solutions concrètes et personnalisées pour redonner un élan à leur carrière, que ce soit pour une évolution professionnelle, un renouvellement ou une reconversion.

Dans le cadre de cet évènement, la Région a été présente aux côtés de femmes de tous horizons, pour les aider à saisir des opportunités pour se réinventer, évoluer ou se réorienter professionnellement. L'objectif de cette participation est de combattre les stéréotypes de sexe dans les secteurs professionnels et de soutenir les femmes dans leurs ambitions, quels que soient leur parcours et leurs aspirations. En offrant un espace de rencontre et d'échange, la Région a contribué à la promotion de carrières féminines épanouies et tendant vers l'égalité à celles des hommes.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

1 000 participantes



BILAN

60
partenaires
nous ont fait
confiance

1500 femmes inscrites et près de
1000 participantes sur deux jours

87% de nouvelles participantes au
salon

20
CONFÉRENCES

25
ATELIERS



Une large audience web

26 283
AUDIENCES TOUCHÉES
du 11 au 24 nov

42 **108**
PHOTOS RENDEZ-VOUS
PORTRAIT CONSEILS EN IMAGE

147 RENDEZ-VOUS COACHING
GRATUITS

19 715
VISITES
SUR NOTRE SITE WEB EN 1 MOIS

Presse



Sous-action 3 : Trophées "Employeurs, démarquez-vous !"

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

En 2024, la Région a lancé les Trophées « Employeurs, Démarquez-vous ! ». Au travers de cette opération, l'objectif est de mettre à l'honneur l'engagement des TPE-PME des Hauts-de-France dans une démarche de "marque employeur".

Déployé par les 23 plateformes territoriales Proch'emploi, ce concours s'inscrit dans une démarche de proximité avec les entreprises. Il inclut également une étape essentielle à l'échelle locale, avec la tenue de 23 jurys et la valorisation des finalistes, avant la sélection des lauréats au niveau régional.

186 entreprises régionales ont participé à cette première édition en se positionnant sur une ou plusieurs des catégories proposées. La cérémonie de remise des prix du 6 décembre 2024 au Siège de Région à l'occasion du salon Territoire et Entreprises, a réuni plus de 160 invités et a permis de récompenser 10 entreprises aux stratégies RH innovantes.

Parmi ces 10 entreprises lauréates, le jury régional, présidé par le Vice-Président de la Région Monsieur Philippe Beauchamps, a notamment fait le choix de récompenser **l'entreprise Ch'ti Bois**, spécialisée dans le bois de chauffage qui a su atteindre une parfaite parité dans ses effectifs (4 femmes / 4 hommes) alors qu'elle appartient à un secteur traditionnellement masculin. Par cette reconnaissance, il s'agissait de mettre en lumière les acteurs qui, par leurs actions concrètes, bousculent les stéréotypes de sexe et prouvent que l'égalité est possible dans tous les domaines. En primant cette entreprise, le jury aspire à faire la promotion de la mixité, à lutter contre les stéréotypes professionnels et soutenir la féminisation des métiers.

Deux entreprises dirigées par des femmes ont également été distinguées lors de cette première édition illustrant l'engagement et le dynamisme de l'entrepreneuriat féminin dans la région. Ainsi, **l'entreprise industrielle MARECHALLE PESAGE METROLOGIE (CHAUNY – 02)** dirigée par Bérangère MARECHALLE, a été reconnue pour ses initiatives variées en matière de bien-être au travail, faisant d'elle un modèle d'engagement durable mêlant innovation, reconnaissance et esprit d'équipe.

Quant au **restaurant Le Bistro du Port (CALAIS – 62)** dirigé par Karine PLANQUE, il a été récompensé pour ses actions visant à améliorer les conditions

de travail de ses employés, grâce à une approche combinant flexibilité, inclusion intergénérationnelle et valorisation des efforts, avec des résultats tangibles sur la motivation et la fidélisation de son personnel.

Ces trophées reconnaissent ainsi non seulement des pratiques RH innovantes, mais aussi le leadership féminin au cœur du tissu économique régional.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

2 ETP



Entreprise CH'TI BOIS



**Entreprise MARECHALLE PESAGE METROLOGIE (CHAUNY – 02)
dirigée par Bérangère MARECHALLE**



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

Entreprise Le Bistro du Port (CALAIS – 62) dirigée par Karine PLANQUE



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Contribuer à une meilleure orientation des femmes vers les métiers de l'industrie.

Sous-action 4 : Sensibiliser les développeurs de l'apprentissage à la démarche régionale EFH

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Sensibiliser les développeurs de l'apprentissage à la démarche régionale EFH afin qu'ils puissent diffuser l'EFH auprès des entreprises : mixité, intégration des jeunes femmes dans les secteurs majoritairement masculins (BTP, transport, industrie...)

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Développement de l'AAP Annuel "Nouvelles Chances", CFA et développeurs de l'Apprentissage

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Temps agent du service.

Intégration de la mention dans l'AAP "Nouvelles Chances" existant.

Photo batiweb



Orientation 2 : ASSURER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DISPOSITIF "EN ROUTE POUR L'EMPLOI"

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Aider à la mobilité les personnes qui ont besoin d'un véhicule pour accéder à un emploi de salarié (alternance, CDD + 1 mois ou CDI), pour effectuer un stage en entreprise, ou pour les salariés avec un véhicule en panne

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Le dispositif « En route pour l'emploi » déployé par la Région depuis 2017 a pour objectif d'aider à la mobilité les personnes qui ont besoin d'un véhicule pour accéder à un emploi de salarié (alternance, CDD + 1 mois ou CDI), pour effectuer un stage en entreprise, ou pour les salariés avec un véhicule en panne. Pour en bénéficier, il faut avoir un salaire qui n'excède pas 2 600 € brut mensuel et ne pas disposer de transport en commun à proximité de son domicile et/ou lieu de travail ou avoir des horaires de travail ne permettant pas d'en bénéficier. Le prêt de véhicule est pour un mois et coûte 1 € par jour travaillé à l'utilisateur.

En 2024, comme chaque année, une vigilance particulière est portée aux situations personnelles et sociales des femmes, souvent confrontées à des obstacles spécifiques dans leur accès à l'emploi : garde d'enfants, mobilité restreinte, isolement, ou précarité économique. 53,85 % des bénéficiaires du dispositif l'an dernier était des femmes.

Le dispositif "En route pour l'emploi" a ainsi permis à 1 356 femmes de reprendre une activité professionnelle après une période d'interruption, souvent liée à des responsabilités familiales ou à une situation de précarité. Il a également facilité des stages de reconversion dans des secteurs porteurs, offrant de nouvelles perspectives à celles qui souhaitaient changer de voie ou retrouver un emploi durable. Enfin, en leur apportant une solution de mobilité fiable, accessible et adaptée à leurs contraintes, le dispositif a contribué à préserver leur autonomie et leur dignité, en rendant concrètement possible l'accès à l'emploi ou à la formation.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

4,5 ETP

Orientation 3 : LEVER LES OBSTACLES À LA VIE PROFESSIONNELLE ET À L'ACCÈS À L'EMPLOI, EN PARTICULIER POUR LES FEMMES CUMULANT LES DIFFICULTÉS

ACTION 1 : AGIR POUR UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DES PUBLICS VULNÉRABLES AUPRÈS DE L'ÉCOSYSTÈME PARTENARIAL

Sous-action 1 : Sensibiliser les entreprises à la démarche EFH au cours des recrutements des candidats éligibles aux clauses d'insertion sociale

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- Sensibiliser les entreprises à la démarche EFH au cours des recrutements des candidats éligibles aux clauses d'insertion sociales inscrites dans les marchés publics et délégations de services publics régionaux
- Attirer les femmes sur les métiers de conductrice – receveuse dans le cadre des clauses d'insertion sociales.

Le métier de conducteur – receveur fait partie des métiers en tension. L'activité de conductrice – receveuse est un métier, qui se prête bien à son occupation par des femmes, après des carrières hachées et après avoir élevé leurs enfants.

BILAN 2024 (ENJEUX, REALISATIONS...)

28 marchés de concessions de transports de bus sont actuellement passés sur l'ensemble du territoire régional, pour la période 2021 – 2029 (8 ans). Ils seront renouvelés à partir de 2029. Ce sera l'occasion de renforcer cette action dans la rédaction des pièces des marchés de concession.

En l'état actuel des choses, la plupart des entreprises attributaires des concessions de transports (bus) ont réalisé le nombre d'heures d'insertion, qui leur étaient imputables au titre des marchés, à savoir 7 % de l'ensemble des heures à réaliser sur l'ensemble de chacune des concessions.

Aujourd'hui, les heures en insertion, en surplus des obligations légales, continuent à être comptabilisées et, à ce titre, celles portant sur l'égalité Femmes – Hommes.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Marchés publics régionaux.

Entreprises attributaires des marchés publics régionaux.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Moyens humains :

3 ETP



© Photo : Michaël LACHANT / Région Hauts-de-France

ACTION 2 : LEVER LES OBSTACLES À LA VIE PROFESSIONNELLE ET À L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES (SERVICES DE GARDE D'ENFANTS, MOBILITÉ PROFESSIONNELLE, ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES MONOPARENTALES)

Sous-action 1 : Aide à la garde d'enfants

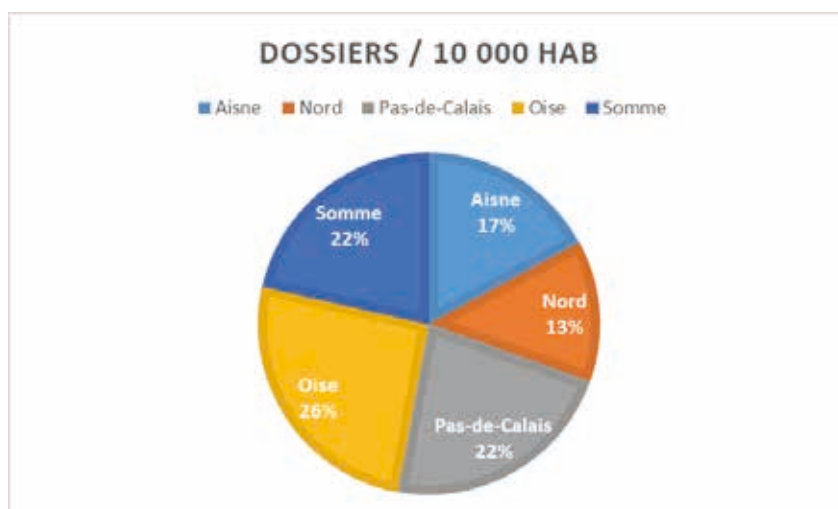
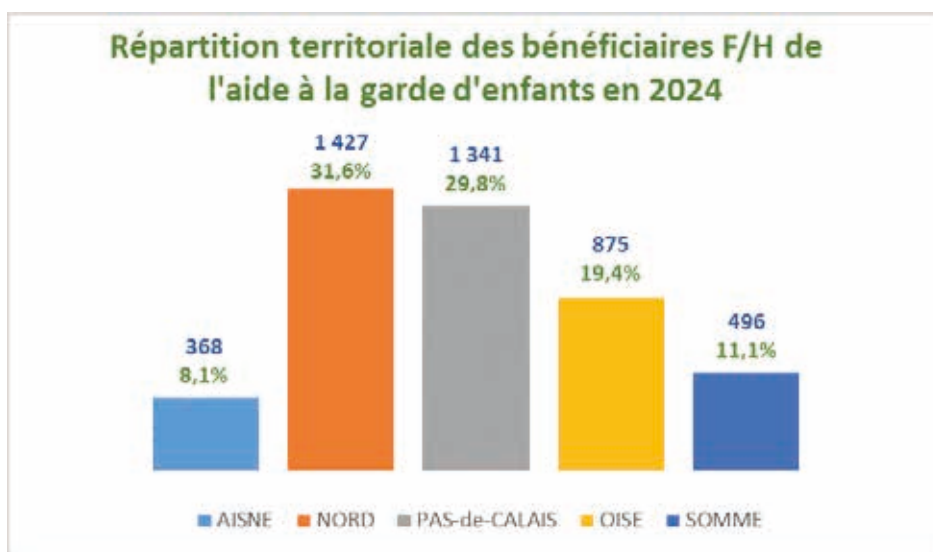
L'aide à la garde d'enfants s'intègre dans la politique régionale volontariste d'accès au marché du travail et de soutien au pouvoir d'achat des habitants.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

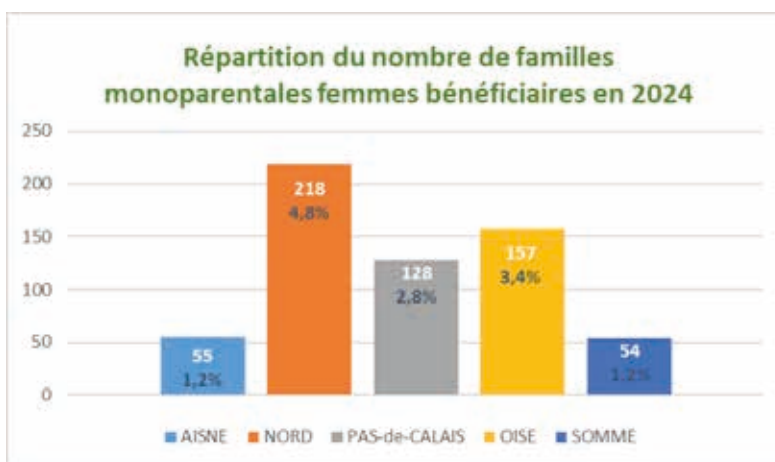
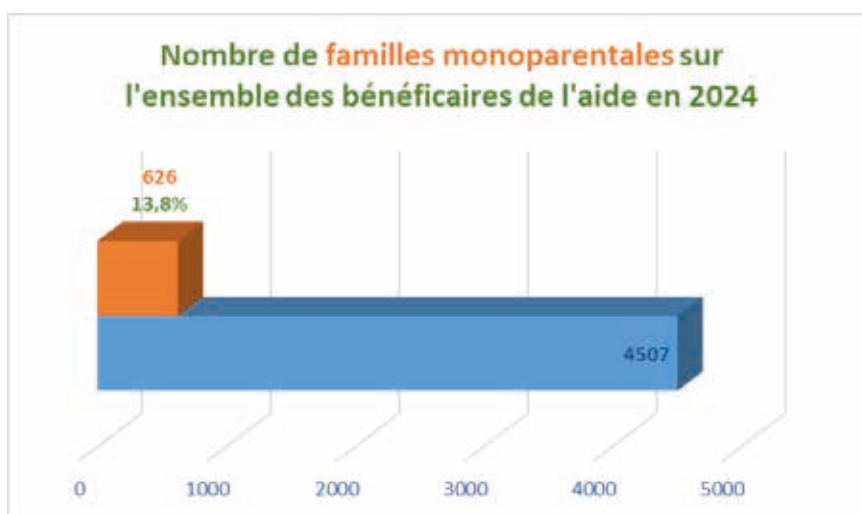
Soutenir les parents de jeunes enfants aux revenus modestes qui cherchent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale en favorisant le recours aux services de garde déclarés par la prise en charge d'une partie du coût.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

L'aide à la garde d'enfants s'adresse aux ménages actifs ou familles monoparentales actives indépendant(e)s, salarié(e)s ou en formation professionnelle d'une durée minimale de 2 mois ayant un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans non scolarisés. L'aide en 2024 a bénéficié à 4 507 familles, en grande majorité aux salariés et c'est le plus souvent le mode de garde individuel qui a été sollicité par les bénéficiaires. Depuis septembre 2023, elle est accordée également aux bénéficiaires ayant des enfants de moins de 3 ans scolarisés : 175 familles en ont bénéficié.



D'après le recensement de la population de l'INSEE, en 2021, la région Hauts-de-France comptabilise 192 991 enfants de moins de 3 ans, dont 45,6 % domiciliés dans le département du Nord. Parmi eux, 27 629 sont élevés par un parent seul (14,4 % des enfants de moins de 3 ans, contre 12,7 % en France hexagonale). Ces enfants sont surreprésentés dans le département du Nord qui recense 48, % d'entre eux. L'aide à la garde d'enfants devrait donc bénéficier davantage au département du Nord ce qui n'est pas le cas actuellement : c'est le département qui mobilise le moins cette aide contrairement au département de l'Oise qui la mobilise proportionnellement le mieux.



Afin de cibler les familles les plus fragiles, notamment les familles monoparentales, la Région a poursuivi ses actions de communication par le biais notamment de ses antennes. Leur périmètre d'intervention est en cours de révision afin d'améliorer la relation à l'utilisateur en maillant davantage le territoire. Cette volonté de proximité s'accompagne également d'une recherche d'amélioration continue avec notamment la prise en compte des attentes des usagers. Ainsi, des comités de bénéficiaires des aides individuelles et notamment de l'aide à la garde d'enfants se sont tenus en 2024 sur l'ensemble du territoire. Ces comités ont permis aux usagers de s'exprimer sur les axes sur lesquels la Région devait prioritairement s'améliorer et notamment l'information sur les dispositifs d'aides individuelles.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

2 ETP mobilisés pour instruire les dossiers déposés

Budget campagne 2023-2024 dédié : 1 100 000 €

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

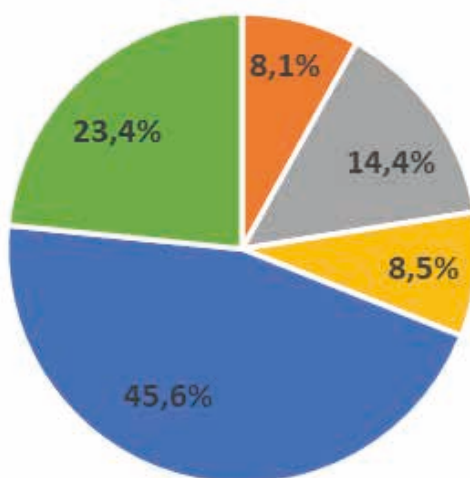
RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Soutenir les parents de jeunes enfants aux revenus modestes qui cherchent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale en favorisant le recours aux services de garde déclarés par la prise en charge d'une partie du coût.

Poursuivre l'action en améliorant l'information à destination des personnes les plus vulnérables. Une cartographie des familles monoparentales réalisée par l'Agence Hauts-de-France 2040 permettra à la Région de réaliser une information plus ciblée.

Par le biais de ses antennes, la Région sollicitera les réseaux des CAF et les CIDFF (Centres d'Information sur les droits des femmes et des familles) pour réaliser cette communication en ciblant en priorité les réseaux du département du Nord qui recense le plus d'enfants de moins de 3 ans et qui comme cela a été souligné dans le bilan 2024 (en nombre de dossiers par habitants) sollicite le moins l'aide.

Répartition des enfants de moins de 3 ans dans les Hauts-de-France en 2024



■ Aisne ■ Oise ■ Somme ■ Nord ■ Pas-de-Calais

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

2 ETP mobilisés pour instruire les dossiers déposés

Budget campagne 2024-2025 dédié 800 000 €

Sous-action 2 : Lever les freins périphériques d'accès à la vie professionnelle pour les femmes en apprentissage cumulant les difficultés

Faciliter l'accès des apprenties et apprentis aux réseaux d'aide et de soutien dans l'appel à projets "réussite des apprentis"

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...) :

Axe 1 de l'appel à projets "réussite des apprentis" :
Écoute active, actions de remédiation au bénéfice du jeune sur les sujets psycho-sociaux, englobant la lutte contre les différentes formes de discriminations dont la question du harcèlement

CFA et apprenties et apprentis

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

1 ETP

L'action est mise en œuvre par les CFA.

Intégration dans l'AAP « réussite des apprentis » existant.

AXE 3 CONSTRUIRE UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES EN FAVORISANT LA MIXITÉ DANS L'ORIENTATION DES JEUNES

L'accompagnement des jeunes se fait autour de 4 orientations stratégiques : d'abord booster les actions de communication non stéréotypées en matière d'orientation sur les métiers et les formations, ensuite poursuivre la lutte contre la précarité menstruelle des lycéennes ou étudiantes, inscrire l'EFH dans l'accompagnement des campus des métiers et des qualifications, et enfin prévenir le sexisme en développant l'éducation à la sexualité.

LE DIAGNOSTIC

À la rentrée 2024, les filles représentent un élève sur deux inscrits en lycée dans les Hauts-de-France toutes séries confondues. Dans la voie générale et technologique, les filles constituent 53,6 % des effectifs. En revanche, elles sont moins présentes en voie professionnelle, avec une part de 43,3 %.

Les filles sont plus nombreuses à s'orienter vers les filières générales et technologiques, traditionnellement considérées comme plus "féminines". Elles sont à contrario sous-représentées dans les filières professionnelles, souvent associées aux "métiers du masculin".

Ces écarts de choix d'orientation peuvent avoir des répercussions importantes sur les parcours professionnels ultérieurs des filles et des garçons.

Les filles se distinguent par des choix de spécialités plus variés mais des orientations encore fortement sexuées

Les différences entre les filles et les garçons s'observent lors des choix de spécialités lors de la première et de la terminale.

À la rentrée 2024 dans les Hauts-de-France :

- Les mathématiques sont la matière la plus choisie par les élèves de première (64,6 %), avec plus d'une fille sur deux (56,4 %) optant pour cette matière, contre 74,4 % des garçons,
- Les filles se distinguent par des choix de spécialités plus variés. Alors que les garçons se concentrent principalement sur les mathématiques et les sciences physiques, les filles s'orientent davantage vers des matières telles que la littérature, les sciences politiques et les sciences humaines. Par conséquent, les filles présentent des combinaisons de spécialités plus diversifiées que celles des garçons.

En classe de 1ère générale, la mixité est atteinte dans la majorité des enseignements de spécialité. Bien que les filles s'orientent moins que les garçons vers les mathématiques et les sciences physiques, ces spécialités restent tout de même mixtes :

Ainsi, 47,5 % des élèves ayant choisi les mathématiques sont des filles, en partie parce qu'elles sont plus nombreuses à s'inscrire en voie générale. Cependant, des différences significatives existent pour certaines matières : près de 80 % des inscrits en spécialités arts plastiques et humanités, littérature et philosophie sont des filles, alors qu'elles ne représentent que 14,4 % des inscrits en sciences de l'ingénieur et 16,1 % en numérique et sciences de l'informatique.

En Terminale générale, les six enseignements de spécialité les plus choisis sont les mêmes pour les filles et les garçons, mais dans un ordre différent :

- Pour les filles, les sciences humaines et sociales sont l'enseignement de spécialité le plus populaire (36,0 %), suivies par les mathématiques (31,7 %), les SVT (29,9 %), l'histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques (27,6 %), la physique-chimie (27,2 %) et les langues, littératures et cultures étrangères et régionales (21,8 %). Depuis 2023, les mathématiques sont devenues la deuxième spécialité la plus choisie par les filles en terminale, alors qu'elle n'était qu'en cinquième position en 2022.
- Pour les garçons, les mathématiques restent la spécialité la plus choisie en Terminale (54,3 %), loin devant la physique-chimie (36,3 %) et les sciences économiques et sociales (30,1 %) tandis qu'ils ne sont que 12 % à choisir les langues, littératures et cultures étrangères et régionales.

Les choix de spécialités au lycée ne sont pas anodins : ils influencent fortement les orientations des élèves vers l'enseignement supérieur :

- Les élèves qui ont suivi la spécialité Mathématiques et Physique-Chimie se tournent plus volontiers vers une Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles (CPGE) ou une école d'ingénieur,
- Ceux qui ont opté pour la combinaison Sciences de la Vie et de la Terre et Physique-Chimie s'orientent majoritairement vers des formations en santé, telles que LAS (Licence généraliste avec option Accès Santé), PASS (Parcours Accès Santé Spécifique) ou Diplôme d'État sanitaire ou social,
- Enfin, la doublette Sciences Économiques et Sociales (SES) et Histoire-Géographie favorise l'orientation vers des licences ou des Bachelors Universitaires de Technologie.

Une poursuite de la féminisation des filières professionnelles mais une sous-représentation encore importante dans les filières de production

- Bien que la représentation des filles soit moindre que celle des garçons dans les filières professionnelles, la féminisation se poursuit dans les Hauts-de-France :

- En 2024, 43,3 % des inscrits étaient des filles, soit une progression de 2,0 points depuis 2020,
- Ce taux est légèrement supérieur à la moyenne nationale qui enregistre une part de 42,0 % de femmes inscrites en filières professionnelles (également en hausse de 1,9 point sur les 5 dernières années).

Si les filles sont majoritaires dans les spécialités des services (64,5 %), elles restent largement sous-représentées dans les spécialités de la production (13,9 %) : dans les domaines de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique, elles ne représentent que 3,9 % des effectifs, tandis qu'elles constituent 83,4 % des inscrits dans les services à la personne.

Cependant, des évolutions vers plus de mixité sont à noter. Depuis 2020, la part des filles dans les formations de la production a augmenté de 1,9 %, tandis qu'elle a très légèrement baissé de 0,4 point dans les filières tertiaires. Au niveau national, la part des filles dans les spécialités de la production est de 16,3 % (en hausse de 2,7 points par rapport à 2020) et de 61,5 % dans les filières tertiaires (+0,9 point par rapport à 2020).

Une filière technologique mixte, mais des différentiels importants selon les spécialités

En 2024, la filière technologique est paritaire dans les Hauts-de-France :

- Avec 51,2 % d'inscrites, les femmes représentent désormais plus de la moitié des effectifs, soit une progression de 1 point par rapport à 2020,
- Cette tendance est également observée au niveau national, où la proportion de femmes inscrites atteint 49,9 %, soit une hausse de 0,7 point sur la même période.

Des déséquilibres importants subsistent néanmoins selon les spécialités, aussi bien en région qu'à l'échelon national.

Dans les Hauts-de-France, Les femmes restent largement minoritaires en STI2D ³ (8,7 % des inscrits), tandis qu'elles sont surreprésentées dans les filières ST2S ⁴ (81,2 %) et STD2A ⁵ (78,3 %). Les filières STL ⁶ et STMG ⁷ sont plus mixtes, avec des proportions de femmes respectives de 56,0 % et 50,6 %.

Ces écarts se confirment sur le long terme. Cependant, la part des filles en ST2S a diminué de 1,9 point ces dernières années, tandis qu'elle a augmenté de 0,8 point en STMG et de 2,3 points en STI2D. Des tendances similaires sont observées au niveau national.

Quatre apprentis sur dix sont des femmes dans la région Hauts-de-France

En 2023, les femmes représentaient 39,2 % des apprentis dans la région Hauts-de-France, soit un total de 29 400 inscrites. Ce chiffre marque une progression notable par rapport à 2019, année pour laquelle la part des femmes en apprentissage était de 30,6 %. Cette augmentation s'inscrit dans une tendance nationale d'augmentation du nombre d'apprentis, qui a presque doublé dans la région depuis 2018, passant de 38 800 à 74 900.

En dépit de cette hausse, la part de femmes en apprentissage reste inférieure dans les Hauts-de-France par rapport au national. En 2023, ce taux s'élevait à 42,8 % en France métropolitaine soit 3,6 points de plus qu'au niveau régional. Après une progression continue depuis 2019, la part de femmes en apprentissage dans la région enregistre un léger recul en 2023 par rapport à 2022 (-0,4 point), tandis qu'au niveau national, elle continue de progresser, avec une hausse de 1,1 point par rapport à l'année précédente.

Bien que la population des apprentis ait fortement augmenté ces dernières années, les femmes restent encore sous-représentées dans les filières de production. Dans les Hauts-de-France, elles ne représentent que 14,8 % des effectifs. Cette proportion a légèrement augmenté depuis 2019 (+2,8 points). Les femmes sont particulièrement peu présentes dans les secteurs de la mécanique, de l'électricité et de l'électromécanique (4,6 %) ainsi que du génie civil, de la construction et du bois (9,0 %), nécessitant de poursuivre les initiatives ciblées pour inciter davantage de jeunes filles à s'orienter vers des métiers historiquement occupés par des hommes, en valorisant les perspectives de carrière et les compétences développées dans ces domaines.

En revanche, les formations tertiaires présentent une plus grande mixité, avec 43,7% d'hommes inscrits, une augmentation de 2,9 points depuis 2019. Des écarts subsistent selon les filières. Les hommes restent particulièrement sous-représentés dans les formations liées aux services à la personne, où ils ne représentent que 24,7 % des effectifs. Cette répartition inégale témoigne de stéréotypes de sexe qui associent encore principalement les femmes aux métiers du soin. Des actions sont également nécessaires pour sensibiliser les hommes aux opportunités offertes par ces métiers.

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus les femmes sont présentes en apprentissage

On observe une corrélation entre le niveau de diplôme et la part des femmes en apprentissage, cette dernière augmentant avec le niveau de qualification. En effet, si les formations de la production, traditionnellement masculines, sont moins présentes aux niveaux supérieurs, la part des femmes y est plus élevée que dans les formations de niveau 3 et 4. Ainsi, on observe une part de femmes de 31,8 % au niveau 3 ⁸, 34,1 % au niveau 4 ⁹, 41,7 % au niveau 5 ¹⁰ et 45,5 % aux niveaux 6 et 7 ¹¹.

³ - Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D)

⁴ - Sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)

⁵ - Sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A)

⁶ - Sciences et technologies de laboratoire (STL)

⁷ - Sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)

⁸ - CAP, BEP

⁹ - Baccalauréat, BP

¹⁰ - Bac+2

¹¹ - Licence, licence professionnelle, BUT, Master, diplôme d'ingénieur...

Les résultats aux examens

Une baisse de l'écart entre les filles et les garçons aux résultats du Brevet (DNB)

Lors de la session 2024 du DNB dans les Hauts-de-France, le taux de réussite global était de 84,2 %. Les filles se distinguent avec un taux de réussite de 87,3 % (série générale et professionnelle), soit 6,2 points de plus que les garçons. Bien que cet écart soit encore notable, il a diminué par rapport aux 7,2 points de différence observés en 2019.

Cette meilleure réussite se traduit également dans l'obtention des mentions. Les filles sont 83,2 % à obtenir une mention au DNB, contre 78,7 % pour les garçons. Elles excellent particulièrement dans les mentions les plus élevées : 34,7 % des filles obtiennent une mention très bien, contre 26,2 % des garçons.

Bien que les filles représentent 50,2 % des candidats en série générale, elles constituent 39,5 % des présents en série professionnelle. Malgré cette différence notable, les filles affichent un taux de réussite supérieur dans les deux séries. En série professionnelle, malgré une présence faible, leur taux de réussite atteint 75,0 %, soit 7,2 points de plus que celui des garçons. En série générale, l'écart est moindre, mais toujours en faveur des filles avec un taux de réussite de 88,4 %, contre 83,0 % pour les garçons, soit une différence de 5,4 points.

Une réussite plus importante des filles au CAP

Dans les Hauts-de-France, la session 2023 du CAP a affiché un taux de réussite global de 85,6 %. Les filles ont obtenu de meilleurs résultats lors de cette session d'examen, en enregistrant un taux de réussite de 87,1 %, ce qui est supérieur à celui des garçons, qui s'élève à 84,4 %. Malgré leur sous-représentation dans les spécialités de la production (17,7 % des présents), les filles y réussissent mieux que les garçons (87,8 % contre 84,3 %). Dans les spécialités des services où elles sont majoritaires (77,0 % des présents), elles réussissent également mieux que les garçons (86,9 % contre 85,2 %). L'apprentissage reste un domaine masculin, 67,2 % des apprentis sont des garçons, mais les filles qui s'y engagent obtiennent de meilleurs résultats (92,4 % contre 85,6 %).

Tout comme au Baccalauréat...

En 2024, le baccalauréat a connu un taux de réussite global de 90,1 %, cependant il existe des disparités entre les filles et les garçons. En effet, les filles affichent un taux de réussite de 92,2 %, soit 4,2 points de plus que les garçons (88,0 %). Cette

tendance se retrouve au niveau national, où les filles réussissent également mieux avec un taux de réussite de 93,5 %, dépassant le taux de réussite des garçons de 4,1 points.

En série générale, les filles confirment leur meilleure réussite au baccalauréat 2024 avec un taux de réussite de 96,4 %, soit 1 point de plus que les garçons (95,4 %). Cette tendance se retrouve dans la plupart des combinaisons d'épreuves choisies par les candidats. Dans la doublette mathématiques/numérique et sciences informatiques, l'une des spécialités les plus demandées, les filles excellent avec un taux de réussite de 96,5 %, contre 94,8 % pour les garçons, bien qu'elles ne représentent que 8,9 % des candidats dans cette spécialité.

Dans les séries technologiques, les filles se distinguent une fois de plus en 2024 avec un taux de réussite global de 90,8 %, soit 2,9 points de plus que les garçons (87,9 %). Cependant, des disparités existent selon les spécialités. Les filles excellent en STMG et ST2S : elles affichent des taux de réussite respectifs de 90,1 % et 91,0 %, contre 86,9 % et 87,3 % pour les garçons. En revanche, les garçons surpassent les filles en STI2D et hôtellerie-restauration : ils obtiennent des taux de réussite de 88,0 % et 94,8 %, contre 87,4 % et 89,7 % pour les filles.

Pour les baccalauréats professionnels, les filles confirment leur supériorité avec un taux de réussite de 84,4 %, soit 5,3 points de plus que les garçons (79,1 %). Cette tendance se retrouve dans toutes les spécialités, même dans celles traditionnellement considérées comme « masculines ». Dans les spécialités de la production, où les filles représentent 14,5 % des présents, elles réussissent mieux que les garçons : 85,3 % contre 80,6 %. Dans les spécialités des services, où elles sont majoritaires (63,8 %), leur taux de réussite atteint 84,3 %, soit 7,8 points de plus que les garçons.

Ou au BTS

En 2023, le taux de réussite au BTS était de 77,0 %, avec des variations selon les spécialités. Les femmes réussissent mieux que les hommes à l'examen, avec un taux de 78,4 % contre 76,6 % pour leurs homologues masculins. Elles représentaient 43,7 % des candidats lors de cette session.

Dans les filières où elles sont minoritaires (spécialité de la production : 15,3 % des présents à la session 2023), l'écart de réussite est encore plus marqué : 87,0 % de réussite pour les femmes contre 78,5 % pour les hommes, soit une différence de 8,6 points.

Malgré leur sous-représentation en apprentissage (37,9 %), les femmes y obtiennent un taux de réussite de 76,5 %, dépassant celui des hommes de 1,1 point.

Six mois après leur sortie du système scolaire, 43,1 % des sortants de formations professionnelles en lycée dans les Hauts-de-France sont en emploi (enquêtes 2022 et 2023)

Cette tendance est plus favorable aux femmes (46,2 %) qu'aux hommes (40,8 %). À l'échelle nationale, cet écart est un peu moins prononcé, avec un taux d'insertion de 48,5 % pour les femmes contre 45,1 % pour les hommes.

Toutefois, les femmes peinent à s'insérer sur le marché de l'emploi après avoir suivi une filière de production

Les femmes issues des filières de production peinent davantage à s'insérer sur le marché du travail. Seulement 36,7 % d'entre elles ont trouvé un emploi six mois après leur sortie de formation, contre 38,9 % pour les hommes. Elles sont également minoritaires dans ces formations où elles représentent 12,1 % des sortants. Cet écart s'atténue dans les filières de services où les femmes sont majoritaires (60,8 % des sortants), leur taux d'insertion à 6 mois s'élève à 41,8 % contre 42,5 % pour les hommes.

Les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour s'insérer lorsqu'elles sont titulaires d'un CAP

L'écart d'insertion professionnelle entre les femmes et les hommes varie également selon le niveau de qualification. Après un CAP, les femmes ont plus de difficultés à trouver un emploi que les hommes, avec un taux d'insertion de 19,5 % contre 24,6 % (**soit un écart de près de 5,1 points, contre un écart de 1,2 point au niveau national**). À la suite de l'obtention d'un baccalauréat professionnel, les femmes s'en sortent mieux avec un taux d'insertion de 41,2 % contre 38,1 % pour les femmes. Cela se confirme également en BTS, les diplômées ont un meilleur taux d'insertion (62,7 %) que les hommes (53,8 %), soit près de 9 points d'écart.

Les femmes sont plus en difficulté sur le marché de l'emploi à l'issue d'une formation en apprentissage

Les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour entrer sur le marché du travail après la fin de leur formation en apprentissage. En 2023,

elles sont 63,2 % à trouver un emploi contre 66,7 % pour leurs homologues masculins, soit un écart de 3,5 points. En revanche, elles s'insèrent mieux lorsqu'elles sont issues des spécialités des services : 64,1 % pour les femmes et contre 63,6 % pour les hommes.

L'écart entre les femmes et les hommes dans les Hauts-de-France est plus marqué dans les filières de la production, avec 58,9 % des femmes qui trouvent un emploi contre 68,1 % des hommes.

Ces écarts affectent l'ensemble des niveaux de qualification. Les inégalités d'insertion professionnelle se manifestent également à tous les niveaux de qualification. Les femmes titulaires d'un CAP rencontrent davantage de difficultés que les hommes : seulement 55,4 % d'entre elles trouvent un emploi six mois après leur sortie de formation, contre 59,4 % pour les hommes. Pour les titulaires d'un Bac Pro, les chiffres sont de 52,6 % et 68,1 % respectivement. L'écart d'insertion pour les BTS s'établit à 69,3 % pour les femmes et 74,2 % pour les hommes, indiquant une légère diminution avec l'élévation du niveau de qualification. La tendance s'inverse pour les sortants de BP où 75,7 % des femmes sont en emploi contre 73,6 % des hommes.

Les conditions de vie des jeunes femmes encore difficiles

Un ressenti de discrimination sexiste dans les choix d'orientation important chez les femmes

En 2022 (Baromètre Sexisme, Viavoix Paris), 37 % des femmes affirment avoir déjà vécu des discriminations sexistes dans leur choix d'orientation professionnelle, contre 17 % pour les hommes.

Si la part de la population interrogée estimant une égalité de traitement dans les études ou la formation s'élève à 53 % pour l'ensemble de la population, ce taux n'est que de 43 % pour les femmes, avec une baisse de 9 points par rapport au précédent baromètre.

Par ailleurs, 41 % des femmes entre 15 et 24 ans déclarent avoir été moins bien traitées en raison de leur sexe durant leurs études.

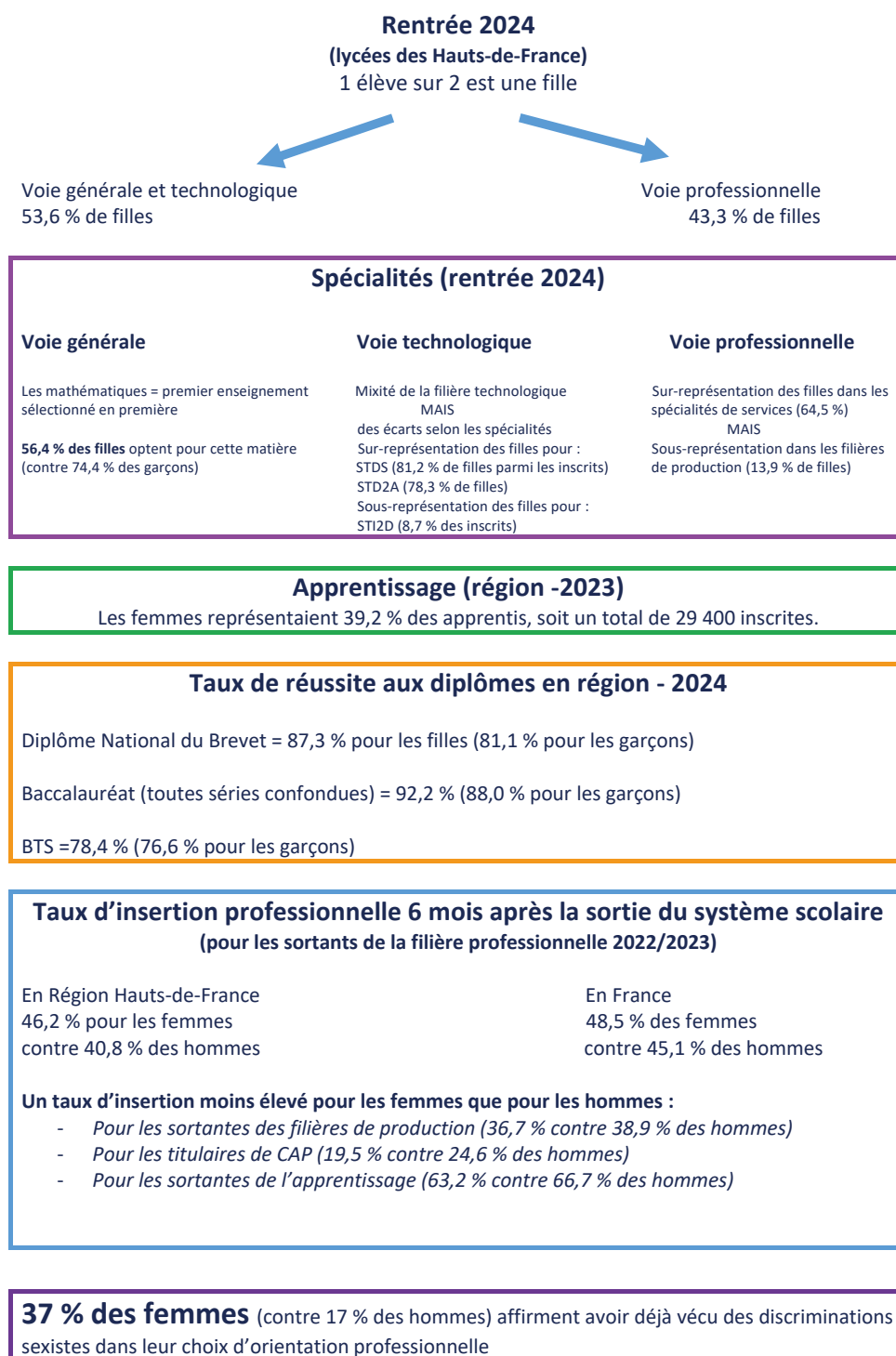
Enfin, seulement 6 % de l'ensemble de la population interrogée fait totalement confiance en l'école et l'université pour prévenir et lutter contre les actes et violences sexistes.

La précarité menstruelle, un phénomène répandu chez les jeunes femmes, qui risque de s'aggraver avec l'inflation

Selon une étude de 2023 d'opinion Way pour Règles élémentaires, en France, 44 % des femmes menstruées de 18 à 24 ans sont en situation de précarité menstruelle (31 % chez les 18-50 ans). Pour 47 % des femmes en situation de précarité menstruelle, cette situation est nouvelle.

30 % des femmes menstruées de 18 à 24 ans ont renoncé à acheter des protections périodiques au cours des 12 derniers mois. Le contexte d'inflation pourrait encore aggraver la situation.

Ce qu'il faut retenir



Les tendances



Les mathématiques sont devenues la deuxième spécialité la plus choisie par les filles en terminale, alors qu'elle n'était qu'en cinquième position en 2022



Evolution de la féminisation des filières professionnelles entre 2020 et 2024

+2 points



Evolution de la féminisation des filières de production entre 2020 et 2024

+1,9 point (+2,7 points en France)



Evolution de la féminisation de l'apprentissage (période d'observation 2019-2023)

39,2 % en 2023, contre 30,6 % en 2019

Orientation 1 : BOOSTER LES ACTIONS DE COMMUNICATION NON STÉRÉOTYPÉES EN MATIÈRE D'ORIENTATION SUR LES MÉTIERS ET LES FORMATIONS

ACTION 1 : METTRE EN PLACE DES ACTIONS D'INFORMATION EN VALORISANT L'ACCÈS DES PERSONNES À DES MÉTIERS ET FORMATIONS TRADITIONNELLEMENT ASSOCIÉS À L'AUTRE SEXE

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Ouvrir les possibles et favoriser la mixité filles/garçons en matière d'orientation en développant l'axe égalité des sexes, en luttant contre les stéréotypes de sexe au travers des actions d'information sur les métiers et les formations à destination des jeunes en formation initiale, à partir de la classe de 5ème.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Depuis sa création, Proch'Orientation a constitué un large réseau d'ambassadeurs des métiers et des formations, professionnels en activité ou retraités,

jeunes en formation, qui s'engagent auprès de la Région pour présenter leur métier et leur parcours de formation à des collégiens (à partir de la 5ème), des lycéens, des apprentis, des étudiants et des jeunes en recherche de solution ou en cours de réorientation.

En parallèle, une information plus ciblée sur les grands chantiers des Hauts-de-France, les filières stratégiques et le développement de filières essentielles à une économie tournée vers l'avenir, en lien avec la transition écologique et énergétique, en s'appuyant notamment sur la dynamique REV3, permet aux jeunes d'élargir leurs choix d'orientation, de découvrir de nouvelles perspectives professionnelles et d'être mieux armés face à l'évolution des métiers.

Des ressources en ligne sont disponibles sur le site proch'orientation pour accompagner les jeunes et leur famille dans leurs choix d'orientation ainsi que les équipes éducatives, avec notamment les guides Proch'Orientation 2024. Le guide « Que faire après la 3^{ème} valorise des portraits de femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées. Exemples : Une technico-commerciale (22 % de femmes parmi les effectifs nationaux – DARES), une conductrice de trains (5 % de femmes parmi les effectifs nationaux – DARES), une gérante de restaurant (35 % de femmes parmi les effectifs nationaux – DARES).

La mise en place d'actions d'informations sur les métiers et les formations à l'initiative des lycées est

accompagnée par l'Appel à projets Proch'Orientation pour une orientation choisie et une trajectoire réussie vers l'emploi. Un projet du lycée Darras de Liévin a reçu le soutien de la Région pour promouvoir l'importance de la mixité et l'égalité des chances dans les métiers de l'industrie.

Ces actions permettent de lutter contre les idées préconçues et notamment les stéréotypes de sexe.

ACTIONS EN 2024 :

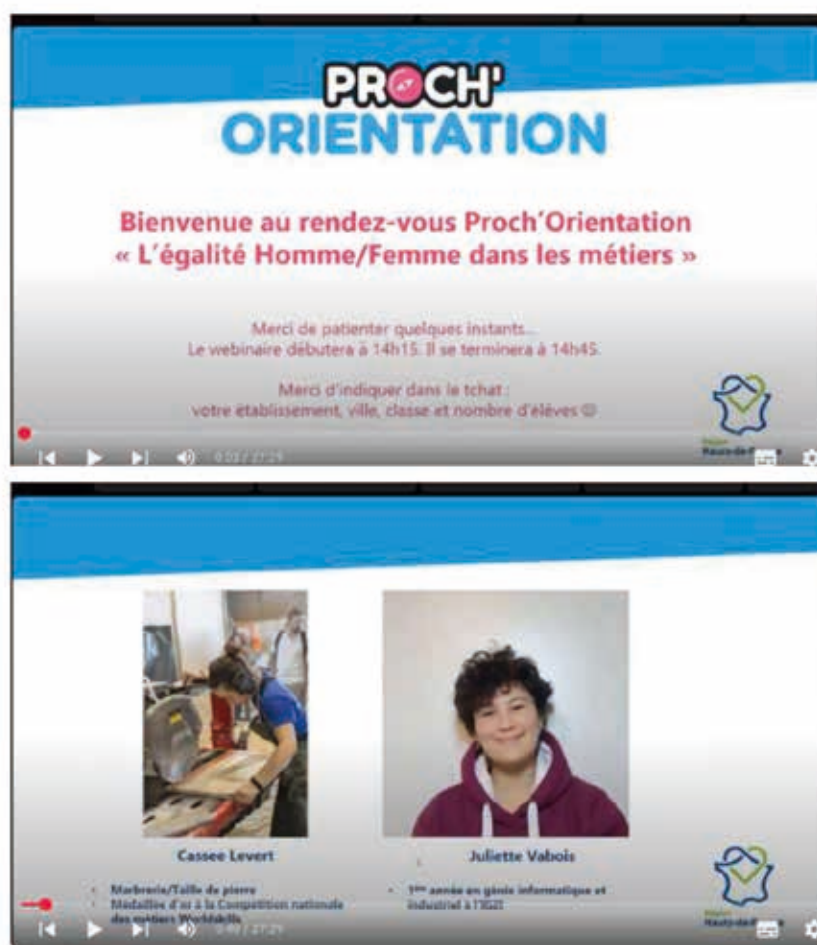
- 10 actions différentes, regroupant plusieurs ambassadeurs valorisant l'accès des personnes à des métiers et formations traditionnellement associés à l'autre sexe,
- 832 jeunes sensibilisés en direct (présentiel ou webinaire),
- 77 770 élèves de 3^e sensibilisés via les 786 établissements destinataires du guide "Que faire après la 3^{ème}".

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

1 ETP réparti sur 12 agents

Webinaire égalité Femmes-Hommes 2024 (captures d'écran du webinaire) :

L'égalité Homme / Femme dans les métiers, les rendez-vous Proch'Orientation



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

Les femmes ont toujours eu le droit de travailler



Certains métiers ne sont réservés qu'aux hommes ou qu'aux femmes



© Photo : Droits Réservés Région Hauts-de-France

Actions Numérik'Elles :





© Photos : Droits Réservés



© Photos : Droits Réservés





© Photos : Droits Réservés



© Photos : Droits Réservés

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Ouvrir les possibles et favoriser la mixité filles/garçons en matière d'orientation en développant l'axe égalité des sexes, en luttant contre les stéréotypes de sexe au travers des actions d'information sur les métiers et les formations à destination des jeunes en formation initiale, à partir de la classe de 5ème.

Poursuivre l'inscription des ambassadeurs Proch'Orientation et la mise en place des actions d'information pour favoriser la mixité filles/garçons en matière d'orientation en développant l'axe égalité des sexes, en luttant contre les stéréotypes de sexe au travers des actions d'information sur les métiers et les formations à destination des jeunes en formation initiale, à partir de la classe de 5ème.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

1 ETP réparti sur 12 agents

Orientation 2 : POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE DES LYCÉENNES

ACTION 1 : POURSUIVRE LES DISPOSITIFS EXISTANTS DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE PAR LA MISE À DISPOSITION DE PROTECTIONS PÉRIODIQUES

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Permettre aux établissements d'ouvrir le dialogue avec les élèves filles / garçons par la mise à disposition gratuite de protections périodiques à destination des lycées publics volontaires.

La précarité menstruelle concerne un nombre important de lycéennes pour lesquelles l'accès aux protections périodiques est difficile principalement pour des raisons financières. Au-delà de l'absentéisme qu'elle provoque, cette précarité peut engendrer des risques sanitaires importants en cas d'utilisation de protections mal adaptées. Afin de lutter contre ces situations délicates et éviter à certaines jeunes filles que cette problématique ait un impact négatif sur leur réussite scolaire, la Région propose aux établissements publics qui le souhaitent de disposer de protections périodiques pour leurs élèves.

INDICATEURS DE SUIVI :

Nombre de protections commandées et taux d'établissements ayant adhéré au dispositif :

	Nombre de protections commandées	Taux d'établissements ayant adhéré
2021-2022	1 363 754	65%
2022-2023	890 221	76%
2023-2024	496 996	81%
2024-2025 (partiel)	679 964	82%
TOTAL	3 430 935	

Au 15 avril 2025, la commande en attente comprend déjà 316 378 protections, 65 distributeurs et 14 nouveaux adhérents faisant passer le taux à 88 %.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Poursuite du dispositif en place : mise à disposition gratuite de protections périodiques pour les élèves des lycées publics volontaires.

Pour rappel, les établissements publics éligibles peuvent demander à disposer de protections gratuites et choisir leur mode de distribution : soit par la fourniture de distributeurs, soit par l'intermédiaire d'un référent au sein de l'établissement.

Plusieurs informations sont effectuées tout au long de l'année, via eLycée, afin que les établissements pensent à commander le réapprovisionnement en protections, à demander des distributeurs, voire à adhérer.

En 2024, deux enquêtes ont été menées : l'une auprès des établissements éligibles et la seconde auprès de leurs élèves. Ces enquêtes ont montré l'intérêt du dispositif auquel les élèves ont régulièrement recours. Il a également été constaté que, malgré la communication effectuée, plusieurs établissements n'avaient pas connaissance de la prise en charge, par la Région, du réapprovisionnement des distributeurs.

On note une augmentation du nombre d'adhésions au dispositif et une évolution des types d'adhésions (des établissements qui avaient opté pour une distribution par un référent se sont orientés vers un distributeur).

La mise en place du dispositif a permis l'ouverture du dialogue avec les élèves sur cette thématique et des actions spécifiques ont pu être mises en œuvre.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Crédits affectés protections périodiques et location des distributeurs :

2021 : 500 000 €,

2022 : 400 000 €,

2024 : 150 000 €.

Commandes effectuées (protections + location de distributeurs) :

2021-2022 : 242 816,30 € (*dotation systématique en fonction des effectifs*),

2022-2023 : 158 711,07 € (*dotation en fonction des demandes des établissements*),

2023-2024 : 67 510,35 € (*dotation en fonction des demandes des établissements*),

2024-2025 (partiel) : 126 150,73 €

(+ 59 771,43 € en attente d'être commandés).

L'augmentation constatée fait suite aux enquêtes menées auprès des établissements et de leurs élèves.



© Photos : Droits Réservés

PERSPECTIVES 2025 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

2 enquêtes ont été menées en 2024 et ont montré l'intérêt du dispositif auquel les élèves ont bien recours. Elles ont été suivies de nouvelles adhésions et de réapprovisionnements.

Comme le marché en cours se termine en octobre 2025, afin de pouvoir continuer ce dispositif, il a été prévu d'acheter les distributeurs en place et de faire un nouvel appel d'offres pour l'achat des protections périodiques en les adaptant à la demande.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Budget prévisionnel :

Acquisition des distributeurs : 50 000 €,

Achat des protections : 125 000 € pour 2025.

Orientation 3 : INSCRIRE L'EFH DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

ACTION 1 : APPUYER L'AXE "PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, PROMOTION DE LA MIXITÉ DES PARCOURS DE FORMATION" DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CMQ

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Depuis 2024, les CMQ doivent proposer dans leur programme d'activités des actions sur l'un des 4 axes stratégiques soutenues par la Région. L'axe « promotion de l'égalité des chances et de l'égalité Femmes-Hommes, promotion de la mixité des parcours de formation » constitue un des axes prioritaires.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Les 14 CMQ en Hauts-de-France ont bénéficié d'une convention portant sur le financement de leur fonctionnement et de leur programme d'activité.

Quatre CMQ ont souhaité mettre en place des activités spécifiques autour de l'axe « promotion de l'égalité des chances et de l'égalité Femmes-Hommes, promotion de la mixité des parcours de formation ».

Il faut toutefois relever que l'ensemble des CMQ ont intégré cette thématique dans leur démarche et réflexions pour leurs activités qui ne relèvent pas forcément d'un financement régional.



© Photos : Droits Réservés

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

0,5 ETP

Budget 2024 attribué pour le financement du dispositif Campus des métiers et des qualifications : 400 000 €. Ce budget permet de cofinancer le fonctionnement et l'ensemble des programmes d'activités proposés par les CMQ sur l'année dont les actions portant sur l'axe promotion de l'égalité de chances et de l'égalité Femmes-Hommes, promotion de la mixité des parcours de formation.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Depuis 2024, les CMQ doivent proposer dans leur programme d'activités des actions sur l'un des 4 axes stratégiques soutenues par la Région. L'axe "promotion de l'égalité des chances et de l'égalité Femmes-Hommes, promotion de la mixité des parcours de formation" dans l'accompagnement des CMQ" en fait partie. Ces modalités seront poursuivies en 2025 ;

3 actions sont prévues en 2025 :

- CMQ Bâtiment système énergétique intelligent : poursuite des travaux menés lors de la table ronde afin de mettre en place des Assises Régionales annuelles de la féminisation de la filière. Mise en œuvre d'une action : le *CMQ voit Rose* : Organisation à l'échelle régionale d'une exposition itinérante mise à disposition de toutes les structures membres (EPLE privé et public) portant simultanément sur les problématiques liées à l'emploi, la formation, l'échange de bonnes pratiques et surtout l'attractivité du secteur sur les publics féminins,
- Les "œuvres" réalisées par les apprenants du réseau du campus ont pour objectif de mettre en lumière, par la réalisation de tableaux imprimés sur des supports permettant le montage et le démontage, les réalisations et les participations de 60 femmes du siècle dernier en lien avec la filière et/ou ayant apporté au monde culturel, artistique, scientifique.
- Cibles : 22 établissements mixant versant nord et sud. 88 apprenants et 44 enseignants pour la phase réalisation et pour l'exposition itinérante au sein de tous les établissements membres du réseau,

- CMQ Transport logistique : organisation en Mars 2025 des Olympiades Féminines du Transport, de la Logistique et de la Sécurité au Lycée Philippe-Auguste, Bapaume : cet événement a pour objectif de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle dans les métiers du transport, de la logistique et de la sécurité, à travers un concours inter-lycées réunissant 120 élèves participantes,
- CMQ Autonomie santé longévité : Mise en place d'une action "Plus d'égalité entre les filles et les garçons" : mener des actions ciblées pour lutter contre les discriminations sexistes dans les métiers du service à la personne par le biais d'expositions au CDI (les 50 ans de la loi Veil, Femmes et Mathématiques) , sensibilisation par le théâtre ou le cinéma, pour toutes les classes de 2^{nde}, lycée général, technologique et SEP, participation à un concours de vidéo sur cette thématique, mené par notre option Cinéma.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

- CMQ Bâtiment système énergétique intelligent : Coût total de l'action = 41 000 €,
- CMQ Transport logistique : Coût de l'action prévu = 16 400 €,
- CMQ Autonomie santé longévité : Coût de l'action prévu = 14 300 €.

Orientation 4 : PRÉVENIR LE SEXISME ET DÉVELOPPER L'ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ, LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT

ACTION 1 : OUTILLER LES ÉTABLISSEMENTS AFIN DE PERMETTRE AUX ÉLÈVES D'ABORDER LES ENJEUX EFH

Sous-action 1 : Actions de prévention contre le sexisme et éducation à la sexualité

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- Poursuivre l'accompagnement des équipes éducatives qui le souhaitent dans l'élaboration et la mise en place de projets avec les jeunes visant l'égalité entre les filles et les garçons,
- Soutenir la création d'espaces de parole pour permettre aux jeunes d'échanger sur les rapports filles/garçons et la sexualité, dans un climat de respect et de confiance,
- Proposer des modules de sensibilisation des équipes éducatives à la nécessité de promouvoir des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes,
- Créer des documents ressources dans le but de favoriser l'information des professionnels et des jeunes sur leurs droits, de leur faire connaître les structures auxquelles ils peuvent avoir accès, et de mettre à leur portée la documentation relative à cette problématique (lien vers les sites législatifs de politique sociale, de santé publique, d'éducation ...).

Les publics concernés sont : les jeunes des lycées et des CFA, les élèves et étudiants inscrits dans les formations sanitaires et sociales, et les équipes pédagogiques de ces établissements.

INDICATEURS DE SUIVI :

Nombre de lycéens bénéficiaires :

2021-2022 : 902 élèves dont 500 filles,
 2022-2023 : 5 063 élèves dont 2 301 filles,
 2023-2024 : 5 023 élèves dont 2 349 filles,
 2024-2025 (partiel au 31 décembre 2024) : 2 861 élèves dont 1 329 filles.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Le planning familial propose des temps d'échange avec les jeunes sur la thématique de l'éducation à la sexualité en se basant sur des situations concrètes, les aide à faire le tri entre les informations contradictoires, leur donne les clés pour leur permettre de vivre leur sexualité librement dans le respect de soi et d'autrui, les sensibilise à l'importance du consentement et du respect des différences entre les individus.

A compter de l'année scolaire 2023-2024, les structures "Planning Familial" des départements de l'Oise et de la Somme ont rejoint le dispositif pour intervenir dans les établissements de leurs territoires. L'ensemble des lycéens et lycéennes des établissements des Hauts-de-France sont donc désormais potentiellement bénéficiaires de cette action.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Le personnel des 5 structures "Planning familial" : une partie des bénévoles ou salariés des 5 structures interviennent dans leur département, ou dans un autre selon la proximité, en fonction des demandes et de leur disponibilité.

Subvention Région :

2021-2022 : 30 000 €,
2022-2023 : 30 000 €,
2023-2024 : 50 000 €,
2024-2025 : 50 000 €.



PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Poursuivre l'action menée par les structures "Planning familial" des 5 départements de la Région qui :

- Leur proposent des temps d'échange avec les jeunes sur la thématique de l'éducation à la sexualité en se basant sur des situations concrètes,
- Les aident à faire le tri entre les informations contradictoires qu'ils rencontrent,
- Leur donnent les clés pour leur permettre de vivre leur sexualité librement dans le respect de soi et d'autrui,
- Les sensibilisent à l'importance du consentement et du respect des différences entre les individus.

A noter que les interventions sont programmées à la demande des établissements et s'adaptent à la demande des élèves présents.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Budget prévisionnel :

50 000 € pour l'année scolaire 2025-2026

Sous-action 2 : Projet éducatif "Sex'plication" : la santé sans tabou dans l'Espace Numérique de Travail

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Lever les tabous autour des règles en impliquant les lycéens, lycéennes et enseignants de disciplines variées et sensibiliser les jeunes et ouvrir le dialogue avec les lycéens et lycéennes autour des enjeux essentiels que sont la prévention des infections sexuellement transmissibles, l'éducation au consentement et la gestion des rapports liés aux stéréotypes de sexe.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Projet "Les règles du jeu" - Débuté fin 2023, ce projet s'est poursuivi tout au long de l'année scolaire par le biais d'échanges, au sein de l'ENT HDF, entre les élèves et des experts pour préparer l'enregistrement de différents podcasts dont un a spécifiquement concerné l'égalité des sexes : "Et si les hommes avaient leurs règles ?" - Interviews d'Alexandre LaBlanche et Camille Besse, auteurs de la BD du même nom (par les élèves du lycée Pablo Picasso d'Avion).

Puis, un concours de scénario a été lancé pour la réalisation d'un clip autour de la précarité menstruelle. Les lauréats du concours sont les élèves du Lycée Pierre de la Ramée de St Quentin. Ils ont travaillé avec deux réalisateurs professionnels sur plusieurs semaines via un forum dans l'ENT HDF pour permettre les échanges à distance entre les réalisateurs et la classe lauréate pendant la phase de pré-production. Puis le clip "Sang préjugé" a été enregistré et diffusé dans et en dehors de l' ENT HDF.

Le projet Sex'plication a impliqué 155 personnes, enseignants de toutes disciplines et personnels éducatifs, qui se sont connectées à la masterclass sur la santé sexuelle qui avait pour objet de les outiller et de leur donner confiance dans l'animation de discussions autour de la santé sexuelle avec leurs élèves. Organisée par la Région Hauts-de-France au sein de l'ENT HDF, cette masterclass a permis au Professeur Robineau, infectiologue au CHU de Tourcoing, Président du COREVIH et responsable du service universitaire des maladies infectieuses et du

voyageur de dresser un état des lieux du VIH sur le territoire, d'évoquer les stéréotypes autour de ces maladies, et de présenter la nécessaire éducation à la santé pour une meilleure prévention et une prise en charge efficace de ces maladies. D'autres sujets autour de la santé sexuelle comme les violences sexistes et sexuelles, le consentement ou les grossesses non désirées ont également été évoqués.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

9 000 € TTC (pilotage et animation du projet tout au long de l'année scolaire, organisation masterclass, enregistrements podcasts, organisation concours éloquence, récompense pour les élèves, déplacements des experts en établissement, etc.).



© Photos : Droits Réservés

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Le projet Sex'plication, animé avec les applications de l'ENT HDF, a débuté à la rentrée scolaire 2024. La masterclass sur la santé sexuelle qui s'est déroulée en fin d'année 2024 a permis de dresser un état des lieux du VIH sur le territoire, d'évoquer les stéréotypes autour de ces maladies, et de présenter la nécessaire éducation à la santé pour une meilleure prévention et une prise en charge efficace de ces maladies.

Ce projet Sex'plication se poursuit en 2025 et va permettre l'enregistrement par des élèves de podcasts sur la santé sexuelle. Il fera l'objet d'une présentation détaillée dans le rapport 2025.

Un concours d'éloquence va également être lancé sur cette même thématique. Les lycéens et lycéennes ont été invités à envoyer un enregistrement audio ou vidéo de 3 minutes autour d'un sujet portant sur l'égalité filles-garçons. Un jury se réunira en fin d'année scolaire (mai/juin 2025) pour récompenser l'éloquence des participants.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

9 000 € TTC pour l'intégralité du projet (pilotage et animation du projet tout au long de l'année scolaire, organisation masterclass, aide à l'enregistrement des podcasts, organisation concours éloquence, récompense pour les élèves, déplacements des experts en établissement, etc.).



© Photos : Droits Réservés

ACTION 2 : PRÉVENIR, SENSIBILISER, FORMER ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE EN SENSIBILISANT LE PLUS GRAND NOMBRE

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

En Séance Plénière du 22 juin 2023, les élus régionaux ont voté une motion "Engageons les Hauts-de-France contre le harcèlement" proposant la mise en place d'un plan régional d'actions pour lutter contre le harcèlement scolaire :

- Un plan régional ambitieux d'évaluation et de lutte contre le harcèlement et les violences scolaires,
- Un groupe de travail associé au CESER, aux Départements, Rectorats, DRAAF, fédérations des établissements privés sous contrats... mais aussi les représentants des familles,
- L'organisation d'Assises régionales contre le harcèlement scolaire, en lien avec les élus des conseils régionaux et départementaux des jeunes, voire avec les jeunes qui siègent en comités académiques de vie lycéenne (CAVL),
- Des actions de sensibilisation et de formation des agents des collectivités sur la base du volontariat avec par exemple un kit d'information à l'image de celui proposé au niveau national distribué à tous les agents,
- L'organisation d'une journée d'action lors de la journée nationale de lutte contre le harcèlement en novembre et la remise d'un prix pour les actions les plus emblématiques,
- Une large campagne de communication dans les trains TER des Hauts-de-France et les cars de la région.

L'enjeu est de sensibiliser et lutter contre ce fléau au sein des lycées.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

- 1 L'organisation d'assises régionales le 6 novembre 2024, veille de la journée nationale qui se sont déroulés à Saint Quentin, 200 personnes ont assisté à cette matinée ainsi que 180 connexions enregistrées sur la chaîne Youtube de la Région. Au programme, conférence sur la Méthode de Préoccupation Partagée (MPP), table ronde sur les thématiques (les risques psychosociaux, le cyberharcèlement, la prévention et la sensibilisation, la prise en charge et l'accompagnement, la médiation).

- 2 Lancement d'un appel à projets auprès des établissements, permettant la mise en place de différentes actions (représentations théâtrales, conférence, formation, réalisation d'une fresque, participation au concours académique NAH "Non Au Harcèlement" ...). Une enveloppe budgétaire prévisionnelle est mise à disposition à hauteur de 50 000 €.
- 3 Une large campagne de communication dans les transports : au sein des TER Hauts-de-France, ce sont 1 727 affiches diffusées sur l'ensemble du territoire. A bord des cars scolaires, des stickers ont été apposés sur les contres marches, ainsi que sur les barrières de sécurité à l'avant des cars. La diffusion d'affiches aux lycées et la publication d'articles sur le site de la Région et les réseaux sociaux. Réalisation de goodies (badges aimantés) distribués lors des assises régionales.
- 4 Le dispositif "Violence parlons-en" à la suite du plan interministériel de lutte contre le harcèlement en coordination avec la Région Académique, le dispositif « Violences parlons-en » a été adapté et étendu à l'ensemble des lycées et des collèges.

Les utilisateurs (enseignants, personnels, élèves et parents) accèdent depuis l'ENT HDF à une **page territoriale** dont les objectifs sont d'aider à reconnaître une situation anormale, de connaître les dispositifs d'aide existants et de découvrir les actions menées proches de chez soi via un blog du territoire co-animé tout le long de l'année par les partenaires du projet – autorités académiques, collectivités, établissements et prestataire de l'ENT HDF.

Depuis la page territoriale, les utilisateurs peuvent accéder à un **site national** avec un parcours d'informations **adapté à chaque profil**.

Deux outils sont identifiés :

- 1 La signature d'un protocole permettant la mise en place d'une cellule d'intervention rapide dans les collèges et lycées.

Ce dispositif d'intervention pour protéger et agir, permet d'apporter des réponses immédiates et adaptées aux situations de harcèlement.

Cette cellule réunit les acteurs spécialisés (composée d'un délégué du Procureur, d'un professionnel du Département de la Somme et de personnels de l'Éducation nationale) pour une prise en charge rapide et complète afin de :

- Mettre fin au harcèlement identifié,
- Protéger et accompagner les victimes,
- Coordonner une réponse éducative et pluridisciplinaire.

La Région s'est engagée par convention pour une expérimentation sur 3 ans avec une participation financière de 35 000 € par an.

- 2 La sensibilisation des agents régionaux des lycées, l'objectif est de leur proposer un module de sensibilisation à la détection des situations de harcèlement et qu'ils puissent disposer de tout renseignement utile pour procéder à un signalement.

Ce module est composé de différentes scènes mettant en avant des agents (par exemple : Ping-pong entre un agent qui indique une situation et une voix off qui intervient pour répondre et apporter une réponse).

Une large campagne de communication propose ce module aux agents volontaires.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Pour l'année scolaire 2023/2024, 19 projets ont été soutenus par la Région à hauteur de 23 938.60 €, dont 13 projets ont été menés au cours de l'année scolaire et subventionnés à hauteur de 13 180.16 €



Le lycée Henri Martin à Saint-Quentin a réalisé une fresque en collaboration avec un graffeur

© Photos : Droits Réservés



© Photos : Droits Réservés Région Hauts-de-France



PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

- Organisation de la 2^{ème} édition des assises régionales de lutte contre le harcèlement scolaire prévues le mercredi 5 novembre 2025 (veille de la journée nationale) à Marcq-en-Barœul,
- Ouverture de l'appel à projets en septembre 2025 à destination des établissements qui souhaitent mettre en place une ou des actions, un projet en lien avec la thématique. L'appel à projets est ouvert tout au long d'une année scolaire auprès de tous les lycées des Hauts-de-France.

La participation régionale est plafonnée à un montant maximum de 1 500 € du montant total du projet et ne peut excéder 80 % du coût de l'opération.

Pour l'année 2024/2025, 17 projets seront soutenus à hauteur de 19 151,60 €.

Les projets et ou actions sont en cours au sein des établissements, un retour est prévu en juillet 2025.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

La Région mobilise une enveloppe financière prévisionnelle de 30 000 € pour financer les projets et apporter un soutien permanent aux actions réalisées dans les établissements d'enseignement qui s'impliquent dans la lutte contre le harcèlement scolaire de manière innovante. Pour l'année 2024/2025, 17 projets seront soutenus à hauteur de 19 151,60 €.

AXE 4 GARANTIR LA MOBILITÉ ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

Afin d'améliorer la sécurité des femmes dans les transports, la Région Hauts-de-France développe une série d'actions pour réduire les inégalités d'accès à l'emploi, la santé ou l'éducation via la mobilité et pour renforcer la sécurité et le sentiment de sûreté. 4 pistes de travail sont développées : la collecte et l'analyse des données sexuées, des outils d'amélioration de la sécurité dans les transports, la poursuite de l'amélioration de l'accès des femmes aux métiers du transport et l'appui de l'écosystème associatif régional.

LE DIAGNOSTIC

La mobilité est un droit essentiel défini par la loi par les articles L1111-1 à L1121-2 du Code des transports de la façon suivante : "L'organisation des mobilités sur l'ensemble du territoire doit satisfaire les besoins des usagers et rendre effectif le droit qu'à toute personne, y compris celle dont la mobilité est réduite ou souffrant d'un handicap, de se déplacer et la liberté d'en choisir les moyens, y compris ceux faisant appel à la mobilité active, ainsi que la faculté qui lui est reconnue d'exécuter elle-même le transport de ses biens ou de le confier à l'organisme ou à l'entreprise de son choix. La mise en œuvre de cet objectif s'effectue dans les conditions économiques, sociales et environnementales les plus avantageuses pour la collectivité et dans le respect des objectifs de lutte contre la sédentarité et de limitation ou de réduction des risques, accidents, nuisances, notamment sonores, émissions de polluants et de gaz à effet de serre." La loi précise encore "La mise en œuvre progressive du droit à la mobilité permet à l'usager de se déplacer dans des conditions raisonnables d'accès, de qualité, de prix et de coût pour la collectivité, notamment, par l'utilisation d'un moyen de transport ouvert au public".

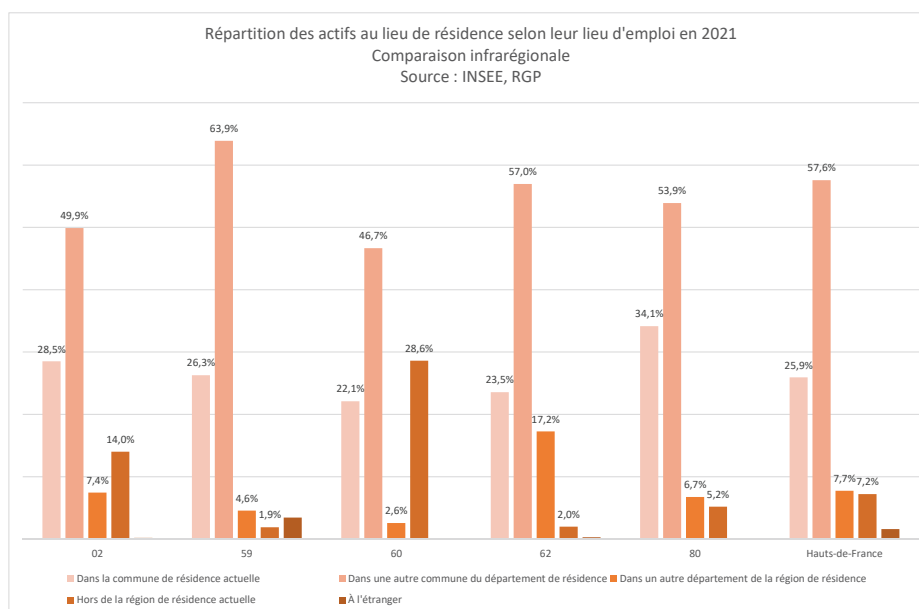
Si les études sociologiques indiquent des différences de comportement entre femmes et hommes en matière de mobilité, elles mettent surtout en exergue des déséquilibres, d'abord économiques (emplois atypiques à temps partiel ou statut d'inactif plus fréquents chez les femmes), logistiques ensuite (gestion du quotidien incombant aux femmes) pour organiser une mobilité adaptée. La chaîne de déplacement des femmes peut être rendue complexe par différents facteurs : charge de famille (qui conduit à des stratégies d'optimisation des déplacements), harcèlement de rue (conduisant à des stratégies d'évitement dans l'espace public en général, et les transports en commun en particulier).

DES PROFILS DIFFÉRENCIÉS DANS LES DÉPARTEMENTS EN MATIÈRE DE MOBILITÉ RÉSIDENCE-TRAVAIL

En 2021, la région Hauts-de-France compte plus de 2,3 millions actifs occupés au lieu de résidence, dont 47,4 % de femmes (au nombre de 1,1 million environ). Ces actifs comptabilisés au lieu où ils résident peuvent travailler dans la région ou ailleurs.

Près du quart de ces actifs (25,9 %) occupe un emploi au sein de leur commune de résidence et 57,6 % occupent un emploi dans une autre commune de leur département de résidence, avec de fortes disparités dans la région. Ainsi, le département du Nord est caractérisé par une plus forte proportion d'actifs travaillant dans une autre commune du département, et l'Oise, par une plus forte proportion d'actifs travaillant hors des Hauts-de-France. Quant à la Somme, notons qu'un tiers des actifs travaille dans leur commune de résidence.

Dans le Pas-de-Calais, il existe une plus forte propension des actifs à travailler dans un autre département.



Une pratique différenciée de la mobilité domicile-travail entre les femmes et les hommes

Lorsque les femmes travaillent, elles se déplacent en proportion plus en proximité de leur lieu de résidence que les hommes. Ainsi, elles sont près de 29 % à travailler dans leur commune de résidence, contre 23,5 % chez les hommes. Notons quelques spécificités infrarégionales :

- Dans le Pas-de-Calais, en proportion, les femmes sont deux fois plus nombreuses que leurs homologues au niveau régional, à travailler dans un autre département de la région (14,0 % en 2021, contre 6,3 % en Hauts-de-France), à l'instar des hommes (20,0 % contre 9,0 % en moyenne régionale chez les hommes),

- Dans l'Aisne, les femmes sont deux fois plus nombreuses à travailler hors de la région que leurs homologues : 10,6 % contre 5,5 %,
- Dans la Somme, un tiers des femmes travaille au sein de leur commune de résidence (contre 28,9 % en région).

En région, lorsque les femmes travaillent, elles utilisent moins la voiture (76,5 %) que les hommes (80,4 %), au profit de la marche à pied (6,6 % contre 4,6 % pour les hommes) ou des transports en commun (10,2 % contre 8,1 % chez les hommes). Par ailleurs, il est intéressant de noter que les hommes, lorsqu'ils travaillent à temps partiel (95 000 d'entre eux, soit 7,7 % des hommes), utilisent plus fréquemment les transports en commun (15,1%) ou le vélo (4,9 %) que les femmes à temps partiel qui elles, vont utiliser davantage la voiture que les hommes.

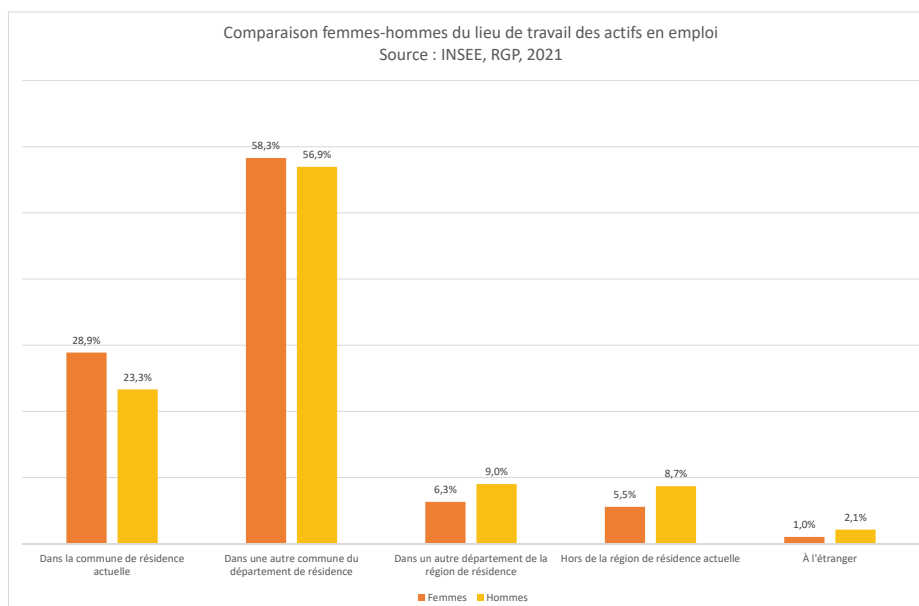


Tableau : Répartition des actifs en emploi selon le temps de travail et le moyen de transport chez les femmes et les hommes

Actifs au lieu de résidence, 2021 - région HDF	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps complet	817 767	1 139 477	1 957 243
Pas de transport	4,80%	2,70%	3,60%
Marche à pied (ou rollers, patinette)	5,60%	4,20%	4,70%
Vélo (y compris à assistance électrique)	1,60%	2,50%	2,10%
Deux-roues motorisé	0,30%	1,30%	0,90%
Voiture, camion, fourgonnette	78,10%	81,80%	80,20%
Transports en commun	9,70%	7,50%	8,40%
Temps partiel	294 621	95 170	389 792
Pas de transport	4,30%	3,60%	4,20%
Marche à pied (ou rollers, patinette)	9,30%	9,30%	9,30%
Vélo (y compris à assistance électrique)	2,20%	4,90%	2,90%
Deux-roues motorisé	0,60%	2,70%	1,10%
Voiture, camion, fourgonnette	71,90%	64,40%	70,00%
Transports en commun	11,70%	15,10%	12,50%
Ensemble	1 112 388	1 234 647	2 347 035
Pas de transport	4,70%	2,80%	3,70%
Marche à pied (ou rollers, patinette)	6,60%	4,60%	5,50%
Vélo (y compris à assistance électrique)	1,70%	2,70%	2,20%
Deux-roues motorisé	0,40%	1,40%	0,90%
Voiture, camion, fourgonnette	76,50%	80,40%	78,60%
Transports en commun	10,20%	8,10%	9,10%

Source : INSEE, RGP

L'usage de la voiture, entre les femmes et les hommes, est très peu différencié parmi les employés, avec respectivement 73,2 % des femmes employées et 72,6 % des hommes employés. Ces actifs travaillent, pour la moitié d'entre eux, dans une autre commune du département (respectivement 55,9 % et 55,8 % d'entre eux). Le delta entre les femmes et les hommes occupant un poste de professions intermédiaires est également faible (82,9 % chez les femmes et 84,4 % chez les hommes).

À l'inverse, là où 84,7 % des ouvriers hommes utilisent la voiture pour aller travailler, les femmes ne sont que 78,1 % à utiliser ce mode de transport.

LE SENTIMENT D'INSÉCURITÉ CHEZ LES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC ET LES TRANSPORTS EN COMMUN SE TRADUIT DANS LES FAITS PAR DES STRATÉGIES D'ÉVITEMENT

L'attention portée par les pouvoirs publics aux déplacements, notamment ceux de proximité, conditionne la qualité d'usage de l'espace public. Si les femmes sont moins visibles dans les mouvements pendulaires et heures de pointe, les femmes subissent des nuisances modulant leurs usages de l'espace public en général, et des transports en commun en particulier.

L'observatoire national des violences faites aux femmes indique, dans sa publication de mars 2025 portant sur les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun, que les femmes représentent 91 % des victimes dans les transports en commun. L'enquête "Vécu et ressenti en matière de sécurité" du Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) relève que "la peur associée et intériorisée conduit les femmes à adopter des stratégies de contournement pour prévenir l'agression et être en capacité de la fuir plus rapidement".

Les transports en commun sont des espaces où les atteintes à l'intégrité des personnes sont nombreuses et davantage à l'encontre des femmes, dans les faits ou dans les craintes. À ce titre, le baromètre ViaVoice indique

que seules 27 % des personnes interrogées considèrent une égalité de traitement dans l'espace public et les transports, et seulement 21 % chez les femmes. En conséquence, les stratégies d'évitement sont marquées : 76 % des femmes ont peur de rentrer seules le soir chez elles et un tiers des femmes déclarent ne pas prendre les transports en commun seules, ou renoncent à se rendre dans un lieu pour ne pas avoir à subir ce type de violence.

DES EFFECTIFS DE FEMMES EN PROGRESSION DANS LES MÉTIERS DU TRANSPORT

Comptant un peu plus de 48 720 femmes en 2021, le domaine professionnel des transports est peu féminisé avec 21,8 % des actifs en région. Ce taux est toutefois en progression (+1,2 point depuis 2015).

Parmi les différentes familles de métiers, c'est celle des agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme qui compte le plus de femmes (53,0 %), suivie de celle des ouvriers non qualifiés de la manutention (34,7 %). A contrario, la famille professionnelle des conducteurs de véhicules est la moins féminisée : bien que les effectifs aient progressé (8 266 femmes en 2021, +7,7 % depuis 2015), le taux de féminisation s'établit à 10,0 % et n'augmente que 0,3 point depuis 2015.

Les effectifs féminins dans la famille des cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation augmentent de 28,8 % entre 2015 et 2021 (+6,2 % pour les hommes) amenant la féminisation de la famille professionnelle de 19,9 % à 23,2 %.

Ce qu'il faut retenir

Parmi les 2,3 millions d'actifs en région
47,4 % de femmes



78,6 % des actifs en emploi résidant dans les Hauts-de-France utilisent la voiture

2021



- Les femmes utilisent moins la voiture que les hommes (76,5 % d'entre elles)
- Elles prennent plus souvent les transports en commun que les hommes (10,2 % des femmes en emploi)



des personnes interrogées considèrent une égalité de traitement dans l'espace public et les transports et 21 % *seulement* pour les femmes

Source : Baromètre Sexisme, Viavoie Paris, 2022

76 % des femmes ont peur de rentrer seules le soir chez elles

Un tiers des femmes déclarent ne pas prendre les transports en commun seule, ou renonce à se rendre dans un lieu pour ne pas avoir à subir ce type de violence

Source : Baromètre Sexismes, Viavoie Paris, 2022



Les tendances



Progression de la part de femmes qui occupent un emploi dans le domaine professionnel du transport 21,8 % de femmes en 2021 (+1,2 point depuis 2015)

PRÉAMBULE

De manière générale, les femmes cumulent davantage de vulnérabilités sociales que les hommes (isolement, précarité économique, prise en charge des enfants, travail à temps partiel, etc.) et sont donc surreprésentées dans les bénéficiaires des offres de mobilité solidaire. En effet, elles sont les premières bénéficiaires des dispositifs d'aide à la mobilité. En 2022, 60 % des bénéficiaires de microcrédits personnels accordés par le Secours Catholique pour l'achat d'un véhicule étaient des femmes. Elles représentent également **69 % des personnes accompagnées par la Croix-Rouge au sein de leurs dispositifs de mobilité solidaire** et 80 % des personnes accompagnées au sein des vélo-écoles de la Fédération des Usagers de la Bicyclette (FUB)¹².

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans les métiers dits du "care" (aides à domicile, infirmières, auxiliaires de vie, femmes de ménage, etc.), soumis à de multiples contraintes horaires et des déplacements quotidiens nombreux et fatigants, ce qui en fait l'un des publics cibles des Plan d'actions en faveur de la mobilité solidaire (PAMS).

La place historique laissée aux femmes dans la gestion du foyer et des enfants a des incidences encore aujourd'hui sur leurs pratiques de mobilité. Selon l'Atlas des Mobilités (2022)¹³, celles-ci sont plus restreintes que celles des hommes et davantage centrées autour du foyer :

- En 2014, les femmes réalisaient **75 % des accompagnements** des enfants et des personnes âgées,
- Elles font en moyenne **25 % de kilomètres de moins** que les hommes par semaine, et sont deux fois moins nombreuses parmi les grands mobiles,
- Mais **leurs boucles de déplacement sont plus complexes** que celles des hommes, car moins individualistes : elles enchaînent plus régulièrement différentes activités lors d'un même trajet (travail, courses, gestion des enfants, etc.), ce qui a tendance à accentuer leur charge mentale.¹⁴ Cela a d'ailleurs **des implications en termes d'équipements et de choix modal** : les femmes sont plus réticentes à abandonner la voiture au profit de modes plus durables, celle-ci facilitant la réalisation de ces chaînes de déplacement saccadées,

- Paradoxalement, elles continuent d'avoir **un moindre accès au permis de conduire** : 80 % des femmes le possèdent contre 90 % des hommes¹⁵,
- Ceci est d'autant plus pénalisant au sein des territoires ruraux, notamment dans une perspective d'accès aux services, aux commerces, aux loisirs, aux systèmes de garde, mais surtout d'insertion professionnelle,
- Les Hauts-de-France enregistraient en 2020 le **taux d'emploi féminin le plus faible de France Métropolitaine** (56,9 % chez les 15-64 ans, contre 64,4 % des hommes¹⁶).

En dehors de la voiture, les femmes marchent plus que les hommes (25,8 % contre 21,5 %) et prennent davantage les transports en commun (10,1 % contre 7,9 %). En revanche, elles sont moins susceptibles de se déplacer à vélo (1,5 % contre 4 %) ¹⁷.

Enfin, l'espace public n'est pas accessible de manière équivalente en fonction du sexe. Par exemple, **51 % des femmes ne** se sentent pas toujours en sécurité dans les transports, contre 35 % des hommes¹⁸. Ce sentiment d'insécurité accrue peut entraîner des stratégies de renoncement ou d'évitement vis-à-vis d'un déplacement. Il est également nourri par une augmentation des chiffres de violences sexuelles dans les transports : +6 % en 2024 par rapport à 2023 et +9 % par rapport à 2022. **91 % des victimes sont des femmes**, dont une majorité ont moins de 30 ans et plus d'un tiers sont des mineures¹⁹. L'absence d'un moyen de transport peut aussi être un empêchement pour **certaines femmes victimes de violences conjugales** : il limite l'accès aux démarches essentielles (dépôt de plainte, soins, hébergement), avec le risque d'un maintien dans une situation d'isolement et de dépendance.

¹⁵ - Sénat, "Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité". Octobre 2021

¹⁶ - L'égalité Femmes-Hommes dans les Hauts-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements, Insee Dossier Hauts-de-France n°11, mars 2024

¹⁷ - Enquête Mobilité des personnes, SDES/INSEE (2018-2019)

¹⁸ - Chiffres de l'Observatoire National de la Délinquance et de la Répression Pénale (ONDRP)

¹⁹ - Chiffres de l'Observatoire national des violences faites aux femmes qui s'appuie notamment sur les données de l'Observatoire national de la délinquance dans les transports, du ministère de l'Intérieur et des opérateurs de transports

¹² - Territoires ruraux : en panne de mobilité, Secours Catholique-Caritas France, avril 2024

¹³ - Heinrich Böll Stiftung, La mobilité, charge mentale pour les femmes, 2022

¹⁴ - Ibid Forum Vies Mobile, 2022

Orientation 1 : COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES SEXUÉES

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

La collecte et l'analyse des données permet de révéler des inégalités structurelles invisibles et d'éclairer les politiques de transport et d'aménagement. Cela permet d'adapter éventuellement les offres de transport et réduire les inégalités d'accès à l'emploi, à la santé et à l'éducation et de renforcer la sécurité et le sentiment de sûreté.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Le principal enjeu est de poursuivre l'harmonisation et la stabilisation de la typologie de données dans un cadre contractuel avec les entreprises de transport. Pour les données propres au TER, il convient de composer avec SNCF Voyageurs dans le cadre de la convention historique.

La demande a été faite en comité technique avec SNCF Voyageurs de disposer de données sexuées. Ces dernières devront être disponibles pour 2025.

Pour les entreprises de transports interurbains et scolaires, la collecte est rendue difficile par la multiplicité de contrats de transports.

Concernant les femmes bénéficiaires de services de mobilité solidaire (diagnostic mobilité, coaching permis de conduire, prêt de véhicule...) au sein des maisons (ou plateformes) de la mobilité soutenues par la Région en 2024, elles représentent 52 % des 5 506 personnes accompagnées²⁰.

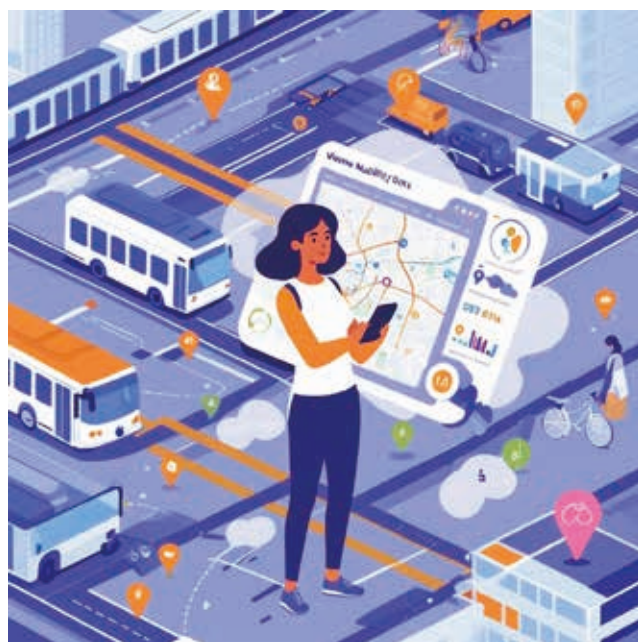
RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

0,5 ETP

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

La consolidation des données internes, quantitatives et qualitatives, se poursuit grâce à la mise en place d'une transversalité au sein de l'Institution.

En lien avec les plans d'action régionaux de mobilité solidaire, il est prévu de développer des indicateurs de suivi spécifiques au sexe et à la question de l'accès à la mobilité pour les femmes qui permettront de nourrir le référentiel d'évaluation des PAMS sur chaque bassin de mobilité. Il peut notamment s'agir d'une mesure des profils de bénéficiaires des dispositifs de mobilité solidaire.



²⁰ - Base de répondants : 21 structures

Orientation 2 : AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Développer une approche intégrée de la sécurité des femmes dans les transports combinant présence physique, aménagement des espaces, vidéoprotection et sensibilisation, pour garantir une mobilité sûre pour toutes les femmes.

ACTION 1 : MODERNISER LE MATÉRIEL ROULANT ET ENGAGEMENT POUR LA SÉCURITÉ ET LE CONFORT DES VOYAGEURS

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

2024 a été marqué par la fin de la livraison des rames de train Omneo (Alstom) conçues pour améliorer significativement le confort des usagers. Ces trains offrent un environnement plus agréable pour tous les passagers, avec une attention particulière portée aux besoins des femmes.

En matière de sécurité, chaque rame est équipée de dispositifs de vidéoprotection, renforçant la tranquillité d'esprit, notamment pour les femmes voyageant seules ou en horaires sensibles. Les espaces conviviaux, l'accès à Internet à bord et la lumière naturelle contribuent à une atmosphère apaisante durant le trajet. Le design à un seul niveau et les portes larges facilitent l'accès pour tous, y compris les personnes à mobilité réduite, les femmes enceintes ou les parents avec enfants. Ces aménagements suppriment les obstacles physiques et favorisent une meilleure accessibilité. Les sièges spacieux et confortables, pensés pour les trajets longue distance, offrent un niveau de confort supérieur pour tous les usagers.

Par ailleurs, la Région est restée intransigeante face aux actes de violence dans les trains. En cas d'agression – signalée par la SNCF, les forces de l'ordre ou relayée par la presse ou les réseaux sociaux – la Région n'hésite pas à porter plainte, en coordination avec les victimes et la SNCF.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

La Région attend la livraison des 33 rames de REGIO2N ERTMS TER prévue en 2025. Une attention particulière a été apportée par le travail conjoint des équipes

d'Alstom, de la SNCF et de la Région sur le confort de ces nouvelles rames, sur leur aménagement intérieur et sur leur configuration et favoriser l'accessibilité et les services à bord (nouveaux aménagements, appuis ischiatiques, diagramme maximisant l'emport de vélos...). L'aménagement intérieur permet d'optimiser l'espace au profit des voyageurs, avec des sièges de type "grandes lignes", dotés de liseuses individuelles et de prises électriques et USB.

ACTION 2 : ENGAGER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION AUX VHSS AUX ÉLÈVES UTILISANT LES CARS SCOLAIRES

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Pour les transports scolaires, la Région prévoit d'engager des actions de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes destinées aux élèves utilisant les cars scolaires.

ACTION 3 : AMÉNAGEMENT DES GARES

BILAN 2024

Concernant l'association SOS Voyageurs – Aide en gare qui a pour but de venir en aide à toute personne, quelle qu'elle soit, qui se trouve en difficulté dans la gare, lieu public de très fort passage, présente notamment à la Gare Lille Flandres, des échanges techniques sont toujours en cours sur la gestion de cet espace.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Les réflexions se poursuivent pour dialoguer avec Gare & Connexion afin de soulever les enjeux de sécurité et de confort des femmes en attente dans les gares et des aménagements souhaitables.

Il pourrait être ainsi intéressant d'organiser des marches exploratoires à l'instar de ce qui a été fait par Gare & Connexion à Rouen Marche Exploratoire | Gares & Connexions.

Ces initiatives telles que les marches exploratoires permettent aux voyageuses d'identifier les zones perçues comme peu sûres, afin d'adapter l'aménagement des espaces publics en conséquence.

Des dispositifs comme UMay Safe Place transforment certaines gares en refuges pour les femmes victimes de harcèlement, offrant un soutien immédiat en cas de danger.

UMay est une application mobile citoyenne gratuite qui lutte contre le harcèlement de rue et toutes formes d'insécurité dans l'espace public et les

transports. Grâce au partage de géolocalisation avec des personnes de confiance, une cartographie de signalements en temps réel et un réseau de Safe Places (lieux sûrs), les utilisateurs se sentent en sécurité lors de leurs déplacements. On compte 100 000 utilisateurs actifs. Elle s'appuie sur un réseau de 7 000 établissements qu'elle labellise Safe Places (lieux sûrs), bars, restaurants et boîtes de nuit mais aussi points de vente, magasins et institutions, où l'utilisateur qui se sent menacé peut s'abriter. Une vingtaine de villes sont partenaires et disposent d'une cartographie dynamique des signalements anonymisés des utilisateurs.

Les Safe Place d'UMAY, en partenariat avec la SNCF, sont actuellement disponibles dans les enseignes Relay, Mono'p Daily, Starbucks et Paul, présentes

dans les gares principales en France : Paris Gare de Lyon, Paris Gare du Nord, Nantes, Lille Flandres, Lille Europe et Marseille-Saint-Charles.

L'objectif d'UMAY est de poursuivre l'expansion de cette initiative à davantage de gares et enseignes, afin de bâtir un réseau de soutien et d'assistance accessible partout en France, aussi bien dans les petites villes que les grandes agglomérations.

En Hauts-de-France, la ville de Beauvais est partenaire avec UMay depuis novembre 2023 et l'a annoncé en novembre 2023 à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes.

DÉPLACE-TOI ET VOYAGE
En toute sécurité

Avec UMay, Informe tes proches de ton parcours en temps réel, en cas de harcèlement ou d'agression, trouve refuge dans l'une de nos 6500 safe places partout en France et visualise en direct les dangers et alertes autour de toi signalées par les autres utilisateurs.

Télécharger dans l'App Store

DISPONIBLE SUR Google Play

© Photos : Droits Réservés

Orientation 3 : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS DU TRANSPORT

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Intégrer la question de l'égalité Femmes-Hommes dans le suivi des opérateurs de mobilité pour favoriser la féminisation des métiers liés à la conduite de véhicules.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

La féminisation des métiers de conducteurs de cars en Hauts-de-France progresse, soutenue par des initiatives régionales et nationales visant à diversifier les profils dans un secteur historiquement masculin.

Selon le rapport d'activité 2024-2025 de la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV), les femmes représentent désormais 26 % des conducteurs en France, soit 22 000 femmes, témoignant d'une évolution positive vers la parité dans ce domaine. Le site "Deviens Conducteur de Car", lancé par la FNTV, souligne que ce métier est accessible à tous, sans exigence de diplôme, et met en avant des témoignages de conductrices qui partagent leur expérience et leur passion pour ce métier de service au contact des voyageurs.

Des formations spécifiques, telles que celles proposées par l'AFTRAL, permettent aux femmes de se former efficacement, avec des programmes adaptés et un accompagnement personnalisé.

La féminisation de ces métiers répond également à une problématique de pénurie de conducteurs dans la région. En diversifiant les profils, les entreprises élargissent leur vivier de recrutement et bénéficient de compétences variées.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Les métiers liés à la conduite de véhicules de transport collectif, tels que les cars interurbains ou les trains régionaux (TER), restent aujourd'hui largement masculins. Il convient de poursuivre les actions sur les représentations sociales dès le plus jeune âge

et notamment avec les Lycées pour déconstruire les idées reçues sur les métiers techniques ou liés au transport. Des campagnes de sensibilisation dans les établissements scolaires, incluant des témoignages de conductrices, peuvent éveiller des vocations. De même, les forums des métiers doivent intégrer une représentation féminine forte dans ces domaines.

De fait, les entreprises de transports sont engagées dans cette démarche et leurs actions sont valorisées.

La SNCF s'est engagée depuis plusieurs années à féminiser ses effectifs avec un objectif de doublement de ses effectifs à l'horizon 2030, notamment dans les métiers techniques et de conduite avec son programme "Elles bougent pour le rail".

1 SNCF – Programme "Elles bougent pour le rail"

2 Keolis – Parcours "Conductrice en devenir"

Keolis, opérateur majeur du transport urbain et interurbain, a mis en place dans plusieurs de ses filiales un programme spécifique : "conductrice en devenir" :

3 RATP – Engagement pour la mixité

La RATP (Île-de-France) affiche une politique active pour recruter plus de femmes conductrices avec le lancement de la campagne "Tous les métiers vous vont si bien".

De son côté, la Région peut s'appuyer sur le service public régional de l'orientation et de la formation professionnelle et Proch'Orientation pour mener des actions de sensibilisation ciblées. Des partenariats avec des associations professionnelles pour des études et des formations destinées aux femmes sont à prévoir. Enfin, à l'instar de ce qui se pratique déjà, la création de réseaux de mentorat par et pour les femmes dans le secteur est possible.

Orientation 4 : S'APPUYER SUR L'ÉCOSYSTÈME ASSOCIATIF RÉGIONAL ŒUVRANT SUR LES ENJEUX EFH EN MATIÈRE DE MOBILITÉ ET D'INFRASTRUCTURES

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Intégrer la question de la mobilité des femmes dans nos actions partenariales et notamment dans les Plans d'Actions de Mobilité Solidaires (PAMS)

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Approbation du premier PAMS de France

La loi d'orientation des mobilités (LOM) de 2019 introduit l'obligation d'élaborer des plans d'actions communs en matière de mobilité solidaire (PAMS). Ces plans visent à garantir une mobilité accessible et équitable pour tous, en particulier pour les personnes en situation de précarité, de handicap, de vulnérabilité sociale, les jeunes en apprentissage et les personnes à la recherche d'un emploi. Conformément à l'article L 1215-3 du code des transports, les PAMS doivent être élaborés sous le copilotage des Régions et des Départements, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés. Cette concertation inclut notamment les autorités organisatrices de la mobilité (AOM), les syndicats mixtes de type SRU, les associations, les représentants des usagers, les entreprises, les collectivités locales et les organismes accompagnant les publics vulnérables. Un PAMS doit être élaboré à l'échelle de chaque bassin de mobilité dont les contours ont été arrêtés par la Région.

Après la concertation en de janvier 2022, 10 bassins de mobilité en Hauts-de-France ont été arrêtés. Le présent plan d'actions est propre au bassin de mobilité du Grand Amiénois – Grand Roye. En Hauts-de-France, les Départements et la Région se sont accordés pour copiloter l'élaboration des PAMS. À ce binôme Département-Région voulu par la LOM est venu se joindre l'État, et avec le concours du Commissariat à la lutte contre la pauvreté. Ce partenariat se concrétise par le cofinancement d'une assistance à maîtrise d'ouvrage permettant de mener la démarche sur l'ensemble des bassins.

Ainsi, en décembre 2024, les élus du Conseil régional ont voté le premier PAMS - Plan d'actions commun en matière de Mobilité Solidaire du Bassin de mobilité Grand Amiénois - Grand Roye.

Concrètement, cette démarche permet de faire émerger des initiatives existantes à partager et à dupliquer, le cas échéant, dans les territoires.

Par exemple, la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité a lancé "En voiture Nina et Simon.e.s", un dispositif d'aller-vers ayant pour but de sensibiliser aux questions d'égalité Femmes-Hommes, de venir en aide et/ou de conseiller les femmes en milieu rural et dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV). D'abord déployé dans le département du Nord en partenariat avec l'association SOLFA, il a aussi été mis en place dans l'Aisne par la Fédération Régionale des CIDFF des Hauts-de-France. Il s'agit d'un lieu itinérant d'information, d'écoute et d'orientation bienveillant, gratuit et sans rendez-vous, pour toute personne se questionnant sur les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le "van jaune" se déplace également lors d'événements (type fête de village) à la demande de partenaires, dont les centres sociaux. Les échanges s'articulent selon un principe d'anonymat, de distribution de l'information, de prise de rendez-vous individuel à la demande et/ou de mise en relation avec le partenaire compétent.

S'agissant des transports en commun, sur certains réseaux de bus urbains, il existe des dispositifs de descente à la demande qui permettent de déposer les voyageurs entre deux arrêts en soirée et pendant la nuit. En Hauts-de-France, Ametis, sur la Métropole d'Amiens (bassin Grand Amiénois – Grand Roye), l'a instauré de 22h à 5h du matin. Si les femmes étaient la cible initiale, il a finalement été ouvert à tout usager se ressentant en situation d'insécurité ou de vulnérabilité face à la mobilité. Les lignes du réseau Ilévia, sur la Métropole Européenne de Lille (bassin Aire Urbaine Centrale), l'ont également adopté.

Aussi, un des enjeux des PAMS sera de sensibiliser à l'enjeu de l'égalité Femmes-Hommes dans le cadre spécifique de la mobilité et des déplacements, de veiller à l'intégration de l'enjeu de l'égalité Femmes-Hommes dans les cahiers des charges des appels à projets (AAP) ou appels à manifestation d'intérêt (AMI) liés à la mobilité et aux transports portés par la Région ou les Départements et développer des indicateurs de suivi spécifiques au sexe et à la question de l'accès à la mobilité pour les femmes qui permettront de nourrir le référentiel d'évaluation des PAMS sur chaque bassin de mobilité. Il peut notamment s'agir d'une mesure des profils de bénéficiaires des dispositifs de mobilité solidaire.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

En lien avec les plans d'action de mobilité solidaire, la Région poursuit ses échanges avec les partenaires (EPCI, Communes, Plateformes de mobilité, Associations : CIDFF, Secours Catholique, Croix-Rouge, Lieux d'accueil existants type Maison France Services, centre sociaux, missions locales...) sur plusieurs axes :

- La sensibilisation à l'enjeu de l'EFH dans le cadre spécifique de la mobilité et des déplacements qui pourrait être intégrée comme une thématique à retenir lors des rencontres des différents clubs de la mobilité solidaire de chaque bassin. Un focus spécifique des formations à la mobilité solidaire serait à prévoir,
- L'intégration de l'enjeu de l'EFH dans les cahiers des charges des appels à projets (AAP) ou appels à manifestation d'intérêt (AMI) liés à la mobilité et aux transports portés par la Région ou les Départements, à l'instar du Département du Nord. Cela pourrait se traduire par l'intégration d'un critère spécifique dans les dossiers de candidature, encourageant les porteurs de projet à identifier les besoins différenciés pour les femmes et à proposer des solutions adaptées, telles que des sessions d'atelier vélo destinées exclusivement aux femmes, ou l'accompagnement au permis pour les femmes isolées.

AXE 5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SPORT ET LA CULTURE

La Région Hauts-de-France est actrice de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture et le sport. Depuis 2023, la Région s'est dotée de nouvelles orientations politiques culturelles et sportives affirmant son engagement renforcé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des écosystèmes culturels et sportifs qui doivent encore évoluer. Une série de 4 actions spécifiques contribue à faire évoluer les pratiques : affiner les travaux d'observation, encourager les actions d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité, mettre en œuvre des actions correctives, et participer à la mise en œuvre de la stratégie régionale en faveur de l'égalité Femmes-Hommes

LE DIAGNOSTIC

Sport

Dans le domaine sportif, la région Hauts-de-France est marquée par une plus faible pratique sportive régulière en comparaison à la France, et à hauteur égale chez les femmes et chez les hommes : 55 % des femmes et 55 % des hommes de la région ont une pratique sportive régulière sur la période 2022-2023 (contre respectivement 57 % et 62 % en France). C'est donc chez les hommes que l'écart est le plus important avec la tendance nationale ; ils restent néanmoins majoritaires dans la détention d'une licence sportive en région (62,5 % en 2023).

Avec près de 493 000 licenciées sportives, les femmes sont détentrices de 37,5 % des licences sportives en région, soit la plus faible part de l'hexagone (37,7 % contre 38,7 %) après la Corse (33,8 %). C'est dans le Pas-de-Calais et dans l'Aisne que cette part est la plus faible, avec respectivement 35,3 % et 36,8 % de détentrices de licences sportives en 2023.

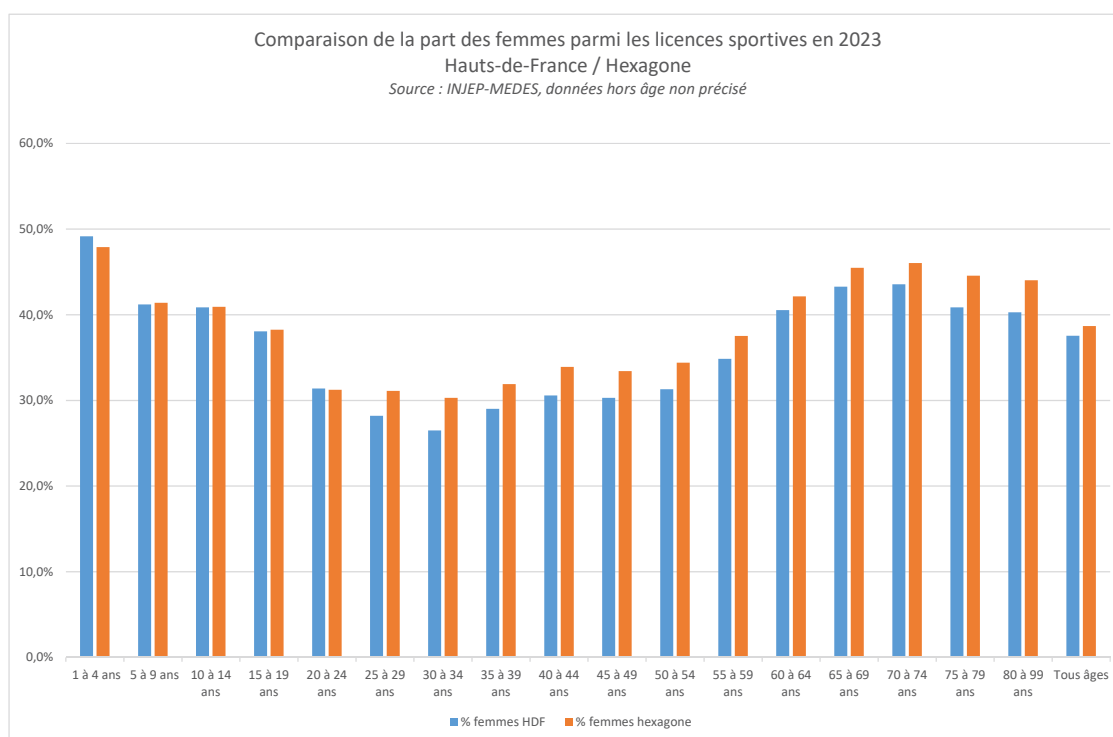
Tableau : Nombre de licenciés sportifs par sexe et région en 2023

Régions	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
11 - Île-de-France	966 563	1 588 135	2 554 698	37,8%
24 - Centre-Val de Loire	259 516	384 670	644 186	40,3%
27 - Bourgogne-Franche-Comté	249 066	384 798	633 864	39,3%
28 - Normandie	299 788	457 526	757 314	39,6%
32 - Hauts-de-France	492 971	819 931	1 312 902	37,5%
02 - Aisne	37200	63826	101026	36,8%
59 - Nord	223639	368520	592159	37,8%
60 - Oise	78141	118039	196180	39,8%
62 - Pas-de-Calais	104847	191857	296704	35,3%
80 - Somme	49144	77689	126833	38,7%
44 - Grand Est	490 521	780 592	1 271 113	38,6%
52 - Pays de la Loire	464 083	697 665	1 161 748	39,9%
53 - Bretagne	417 982	622 445	1 040 427	40,2%
75 - Nouvelle-Aquitaine	630 065	976 381	1 606 446	39,2%
76 - Occitanie	575 607	945 041	1 520 648	37,9%
84 - Auvergne-Rhône-Alpes	845 852	1 315 189	2 161 041	39,1%
93 - Provence-Alpes-Côte d'Azur	454 214	765 829	1 220 043	37,2%
94 - Corse	259 44	50 847	767 91	33,8%
Hexagone	6 172 172	978 9049	15 961 221	38,7%

Source : INJEP-MEDES

Par tranche d'âge, la région se démarque par une part des filles plus importante que la tendance hexagonale parmi les licenciés en 2023 chez les 1 et 4 ans : les filles représentent 49,1 % des licences (contre 47,9 % dans l'hexagone), et se concentrent dans les licences scolaires et olympiques (gymnastique, équitation, le judo et les disciplines associées au judo).

Que ce soit en région ou en France, la part des femmes présente un creux entre 20 et 39 ans, avec une baisse importante, au niveau régional comme hexagonal, à partir de la tranche 20-24 ans qui correspond souvent à l'âge des études supérieures ou de l'entrée dans la vie active. L'écart à la tendance hexagonale se creuse par contre dès 25-29 ans, et jusqu'à 35-39 ans, les femmes représentent moins de 30 % des licences sportives en région. Cette part des femmes licenciées augmente à l'âge de la retraite.



Les femmes, en région, sont bien représentées parmi les licences sportives scolaires et universitaires (au nombre de 72 000, elles représentent près d'une licence sur deux). Elles sont également particulièrement représentées parmi :

- Les licences de la Fédération Française Sports Pour Tous (90,5 % des licences),
- L'équitation (84,9 % des licences),
- La gymnastique (83,9 %).

A contrario, les fédérations les moins féminisées (parmi les sports les plus pratiqués) sont :

- La Fédération Française de Football (10,0 %) comptant 240 986 licences,
- Le Tennis (28,1 %) comptant 75 864 licences,
- Le Basketball (32,2 %) comptant 57 142 licences.

En région comme en France hexagonale, les femmes représentent 34,5 % des animateurs sportifs et des sportifs professionnels en 2021. Entre 2015 et 2021, la progression du nombre de femmes dans ce métier a été plus rapide en Hauts-de-France (+30 %) qu'en France (+21 %) tandis que la progression des hommes a été plus faible (+8 % contre +16 %).

Culture

Les écarts d'occupation des métiers entre les femmes et les hommes dans le domaine du sport sont visibles également dans le domaine de la culture.

En effet, alors que les femmes sont majoritaires dans la filière culturelle de l'enseignement supérieur, cette surreprésentation ne se vérifie pas sur le marché de l'emploi : quel que soit le type d'emploi, la part de femmes est souvent moindre que celle des hommes. Par ailleurs, elles perçoivent moins de rémunération que les hommes, ce phénomène augmentant avec l'âge dans le secteur du spectacle vivant (cf. supra).

À la rentrée 2024 dans les Hauts-de-France, les filles représentent 79,1 % des inscrits en spécialité arts plastiques, et 76,6 % en Terminale générale. Pour autant, la part des femmes dans les métiers des arts et de la culture ne retranscrit pas cet engagement dans les études.

En Hauts-de-France, les femmes représentent seulement 31 % de la FAP des professionnels du spectacle et 43 % des artistes en 2021. Ces proportions sont par ailleurs plus faibles que les moyennes nationales (respectivement 35 % et 46 %). Seules les FAP « écrivains » et « graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle » sont plus féminisés en Hauts-de-France comme en France métropolitaine.

Bien que les données sexuées des salaires dans le domaine de la culture soient difficiles à obtenir au niveau régional, l'approche par groupe de protection sociale nous permet d'avoir quelques ordres de grandeurs. Dans le cadre du spectacle vivant, Audiens (Groupe de protection sociale paritaire de la création, de l'information et des loisirs) indique des taux de féminisation diminuant avec l'âge (cf. tableau suivant), quel que soit le statut de la personne (intermittent artiste, non artiste cadre et non cadre, permanents cadre et non cadre), à l'exception des artistes permanents (mais qui représentent de faibles effectifs). Nous attirons d'ailleurs l'attention du lecteur sur le fait que cette source est exhaustive pour les intermittents du spectacle, mais ne recense pas l'ensemble des personnes employées comme permanents.

Tableau : Indicateurs portant le taux de féminisation des emplois des entreprises du secteur du spectacle vivant affiliées à Andiens dans les Hauts-de-France et écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Type Emploi	Sous-groupe	Taux de féminisation dans le spectacle vivant en Hauts-de-France					
		Ensemble des effectifs concernés	Taux d'effectif féminin	Salaires médians par volume de travail*			
				Salaire médian femme	Salaire médian homme	Salaire médian	Rapport F/H
Artiste intermittent	Artiste	11 551	39,6%	150,00 €	160,00 €	154,97 €	93,8%
	Moins de 30 ans	2 294	45,4%	134,80 €	141,85 €	139,02 €	95,0%
	30-45 ans	5 348	42,7%	150,00 €	157,72 €	154,95 €	95,1%
	45 ans et +	3 909	31,9%	160,00 €	170,00 €	165,24 €	94,1%
Intermittent non artiste	Cadre	1 102	35,8%	22,86 €	27,60 €	25,60 €	82,8%
	Moins de 30 ans	116	46,6%	20,00 €	21,43 €	21,04 €	93,3%
	30-45 ans	536	40,1%	22,35 €	25,74 €	23,36 €	86,8%
	45 ans et +	450	27,8%	23,71 €	28,57 €	27,45 €	83,0%
	Non cadre	5 225	26,6%	18,79 €	22,50 €	21,43 €	83,5%
	Moins de 30 ans	1 357	32,1%	18,29 €	20,86 €	20,00 €	87,7%
	30-45 ans	2 368	29,0%	18,79 €	22,86 €	21,43 €	82,2%
	45 ans et +	1 500	17,9%	20,00 €	22,69 €	22,22 €	88,2%
Permanent	Artiste	238	30,3%	46 347,99 €	47 386,01 €	47 254,21 €	97,8%
	Moins de 30 ans	34	26,5%	ss	ss	35 106,86 €	ss
	30-45 ans	106	29,2%	45 219,00 €	46 472,65 €	45 921,45 €	97,3%
	45 ans et +	98	32,7%	48 884,64 €	49 790,24 €	49 265,41 €	98,2%
	Cadre	920	47,4%	37 905,91 €	42 762,46 €	40 799,18 €	88,6%
	Moins de 30 ans	47	61,7%			30 584,51 €	
	30-45 ans	376	53,5%	35 771,88 €	39 101,54 €	36 972,35 €	91,5%
	45 ans et +	497	41,4%	41 999,16 €	46 758,38 €	44 366,71 €	89,8%
	Non cadre	4 054	52,8%	26 219,48 €	27 038,29 €	26 448,43 €	97,0%
	Moins de 30 ans	1 892	58,0%	24 538,55 €	25 010,74 €	24 697,07 €	98,1%
	30-45 ans	1 200	50,0%	26 449,75 €	27 140,43 €	26 764,38 €	97,5%
	45 ans et +	962	46,2%	29 615,43 €	29 999,28 €	29 695,81 €	98,7%

Source : Andiens

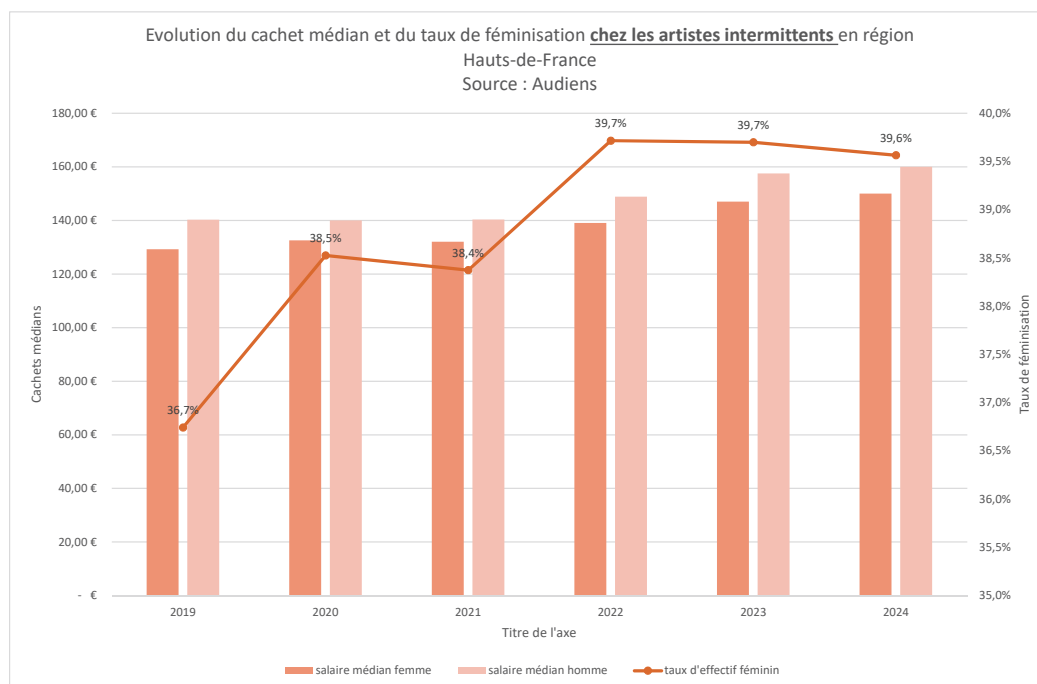
Ss : secret statistique

* Salaire médian en ETP pour les permanents, cachets pour les artistes intermittents, heures travaillées pour les intermittents non-artistes)

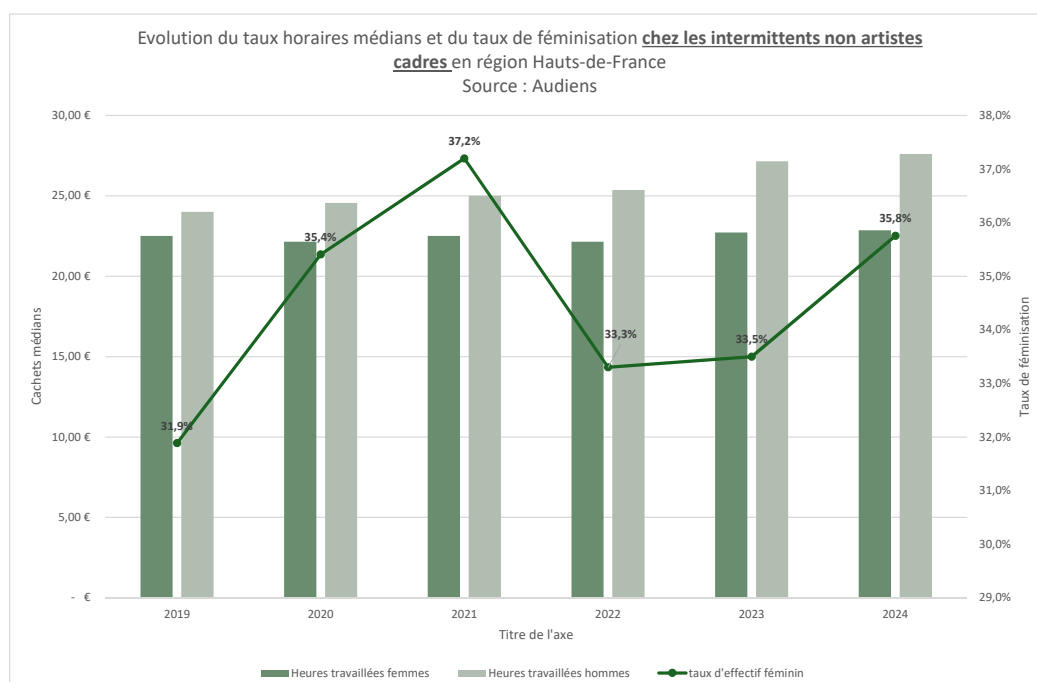
Champ : Etablissements du spectacle vivant des Hauts-de-France affiliés à Andiens

Note de lecture : Chez les artistes intermittents, le cachet médian des femmes rapporté au cachet médian des hommes est inférieur à 100 (93,8), indiquant un écart de cachet en défaveur des femmes.

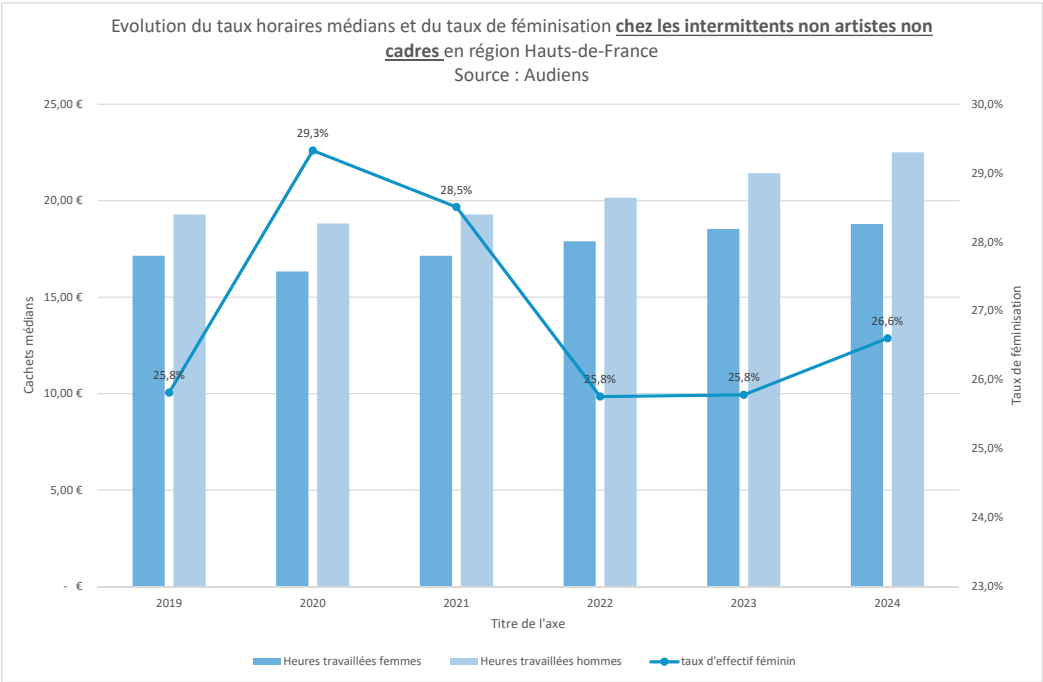
Chez les artistes intermittents, la région Hauts-de-France observe, depuis 2019, une amélioration du taux de féminisation et du cachet médian chez les femmes, s'élevant à 150,00 € en 2024, contre 129,20 € en 2019. L'écart avec les cachets perçus par les hommes tend à diminuer sur la période, passant d'un ratio de 92,1 % en 2019 à 93,8 % en 2024.



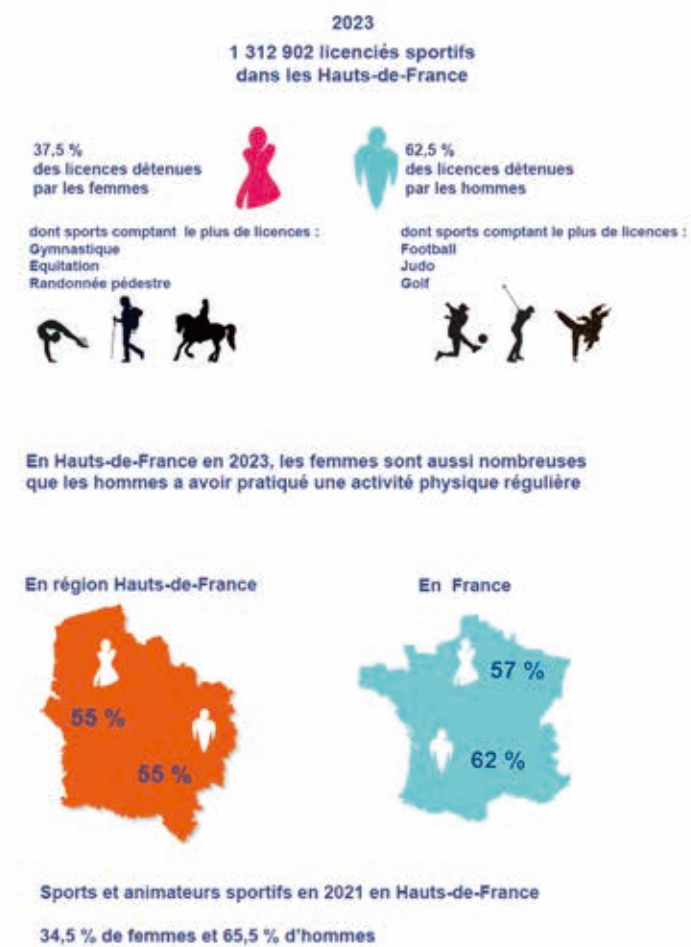
A contrario, les intermittents non artistes cadres présentent une situation plus contrastée pour les femmes. Outre la baisse de la féminisation des heures travaillées entre 2021 et 2022, leur taux horaire médian n'a pas évolué depuis 2016, contrairement à celui des hommes. Il s'ensuit une nette dégradation de l'écart des taux horaires médians, passant d'un ratio de 93,8 % en 2019 à 82,8 % en 2024.



Enfin, chez les intermittents non artistes et non cadres, au même titre que chez les cadres, la féminisation des heures travaillées évolue peu depuis 2022, après une forte hausse durant l'année de la Covid due à la chute de l'emploi des hommes. De même, l'écart salarial est très important et se dégrade depuis 2019, passant de 88,9 % à 83,5 % en 2024.



Ce qu'il faut retenir



Part des femmes en % dans les Hauts-de-France dans les métiers de la culture



**Professionnels
des spectacles 31 %**



Photographes 46 %

**Graphistes, dessinateurs,
stylistes, décorateurs
et créateurs de supports de
communication visuelle 55 %**



**Artistes
(musique, danse, spectacles)
43 %**



Écrivains 54 %

Artistes plasticiens 46 %

Les tendances



Augmentation du nombre de femmes animatrices sportives et sportives professionnelles plus importantes +30 % en Hauts-de-France contre +21 % en France



Amélioration du cachet médian chez les femmes artistes intermittentes De 150,00 € en 2024, contre 129,20 € en 2019



Dégradation de l'écart des taux horaires médians entre les femmes et les hommes intermittents non artistes cadres Ratio de 93,8 % en 2019 à 82,8 % en 2024

Le sport

PRÉAMBULE

La politique sportive régionale, revisitée en 2023 avec comme ambition "une région en forme, qui forme, qui performe et qui innove", a affiché des fils rouges tels que la dimension Rev3 et le soutien affirmé au para-sport.

La dimension égalité Femmes-Hommes est complètement intégrée à l'ensemble des dispositifs votés. La collectivité régionale reste attentive et force de proposition afin d'œuvrer à l'égalité par le sport. Dans le cadre des conventions pluriannuelles d'objectifs passées avec les ligues et comités régionaux Hauts-de-France, la Région initie bon nombre d'actions permettant la féminisation des pratiques et l'accession à l'encadrement.

Au sein de la Conférence régionale du sport (CRDS), présidée par le vice-président en charge des sports, de la jeunesse et de la vie associative de la Région, le travail des différentes commissions a permis d'établir le Projet sportif territorial (PST) pour une durée de 5 ans. Parmi les points saillants, il en ressort notamment, la nécessité de :

- Développer le sport pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire,
- Réduire les inégalités d'accès aux activités physiques et sportives,
- Prévenir et lutter contre toutes les formes de discriminations et violences dans les pratiques physiques et sportives.

Dans le programme d'actions, trois sous-objectifs concernant l'égalité femmes/hommes sont à relever :

- Les pratiques sportives des jeunes : sensibiliser les élèves (notamment les filles) au sport dès le primaire pour développer leur appétence à la pratique,
- Le sport de haut niveau : favoriser l'accès des femmes à l'encadrement,
- Le bénévolat : permettre l'engagement de tous, quel que soit le milieu social, l'environnement socioculturel, l'âge, le sexe.

Les Hauts-de-France sont représentatifs de la situation rencontrée au niveau national : les femmes sont sous représentées dans les instances dirigeantes du mouvement sportif.

La loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a permis de faire progresser la féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives agréées, en introduisant une évolution vers la parité dans les modalités de désignation des représentants. Elle garantit ainsi un minimum de représentation de 25 % pour les deux sexes et impose la parité à toutes les fédérations ayant déjà atteint ce quota.

La démocratisation du sport en France et notamment la loi du 2 mars 2022, prévoit dès le 1^{er} janvier 2024, l'instauration de la parité à l'occasion du renouvellement des instances dirigeantes sportives au plan national. L'obligation sera faite aux instances régionales à compter de janvier 2028.

L'objectif en 2024 de "Favoriser et initier la prise de responsabilité des femmes dans la direction des instances dirigeantes, aux côtés du mouvement sportif" était de pouvoir accompagner le mouvement sportif des Hauts-de-France, dès la saison sportive 2023/2024, à préparer le renouvellement progressif de ces instances régionales, au travers des conventions pluriannuelles d'objectifs et convention annuelle de projets, pour l'Olympiade 2024/2028.

Orientation 1 : AFFINER NOTRE CONNAISSANCE DE LA SITUATION RÉGIONALE

ACTION 1 : DÉVELOPPER L'OBSERVATION TERRITORIALE, FACILITER L'ÉTUDE DES INÉGALITÉS RÉGIONALES

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Disposer d'indicateurs clairs, objectifs et partagés sur l'EFH dans les différents secteurs du sport.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Nous ne disposons que de très peu de données à l'échelle régionale. Si les femmes représentent près d'un tiers des licenciés en région (31,5 % contre 32,8 % au niveau national), la pratique sportive reste marquée par une forte proportion féminine concernant les activités équestres, la gymnastique/fitness ou encore la marche/randonnée. Les femmes sont majoritaires dans certains sports individuels et les hommes plutôt portés sur les sports collectifs, mécaniques ou de combat.

La difficulté réside également dans le fait que les pratiquantes non licenciées ne sont pas répertoriées et pourtant elles représentent une part non négligeable de la pratique sportive féminine.

L'effort régional est donc porté sur les échanges avec nos têtes de réseaux du milieu sportif (CROS, Ligues et Comités régionaux) pour le recueil d'information en parallèle des données accessibles via le service statistique public de l'INSEE.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Compte tenu du constat du manque de données à l'échelle régionale, il s'avère nécessaire de rechercher auprès de l'INSEE notamment et des organismes d'État (observatoires) les informations traitant des sujets sur l'égalité Femmes-Hommes en région.

En 2025, la Région s'appuiera également sur la Conférence Régionale du Sport (CRDS) en Hauts-de-France et sous réserve de sa validation, afin que le sujet puisse être traité au sein d'une de ses commissions et profiter de la présence en son sein des représentants des collectivités publiques et du mouvement sportif.

L'objectif consiste bien à se constituer une base de référence et à la détermination d'indicateurs permettant de suivre l'évolution des inégalités dans le sport et de pouvoir au niveau de la collectivité régionale contribuer à la réduction de ces inégalités avec nos partenaires publics et sportifs.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

0,2 ETP

ACTION 2 : RÉPERTORIER L'ENSEMBLE DES INTERVENTIONS ET DES SOUTIENS RÉGIONAUX

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Objectiver le développement d'actions au sein des conventions pluriannuelles d'objectifs pour l'Olympiade 2024/2028, avec comme priorité l'égalité F-H.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Répertorier l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux concernant l'Accompagnement des Ligues et des Comités Régionaux (ALCR).

Dans le cadre de son soutien aux têtes de réseau du mouvement sportif, la Région accompagne les ligues et comités régionaux pour poursuivre le plan de féminisation à tous les échelons, la découverte de la pratique et le développement de l'animation. Elle soutient également les directions régionales du sport scolaire pour notamment densifier la pratique sportive féminine en lycée, période scolaire où l'on constate un fort décrochage du public féminin.

Dans ce cadre, il s'est agi aussi de pouvoir sensibiliser et inciter les femmes à la prise de responsabilité progressive dans les organes dirigeants, sans pour autant attendre l'application de la loi sur la parité. La mise en place d'actions spécifiques, de formations qualifiantes ou encore de mentorat, a permis d'anticiper le changement et d'accélérer la transition du paysage sportif avec une représentation plus élevée à partir d'octobre 2024. A ce jour, au sein des conseils d'administration des 67 ligues en partenariat régional, nous retrouvons 388 femmes contre 799 hommes ; 5 ligues respectaient la parité et pour 5 autres, le conseil d'administration était majoritairement composé de femmes, dont 2 concernaient des sports dits féminins (gymnastique volontaire – EPGV - et équitation). Les trois autres étant : montagne et escalade, sport entreprise et sport pour tous.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

À l'occasion de la nouvelle olympiade et du renouvellement des instances sportives en région, la collectivité maintiendra le recensement des actions contribuant à l'égalité Femmes-Hommes et le développement des pratiques féminines.

L'analyse qui en sera faite permettra notamment de faire évoluer les partenariats afin de densifier et d'élargir les initiatives menées au sein du mouvement sportif.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

0,2 ETP

Orientation 3 : FACILITER LA COMPRÉHENSION DES ENJEUX DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

ACTION 2 : PROMOUVOIR LES ACTIONS PARTICIPANT DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DES STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES DE CRÉDITS RÉGIONAUX

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Valoriser les actions engagées à l'échelle régionale en faveur de l'EFH.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

La Région a mis en place une Team Hauts-de-France par le biais d'un soutien aux athlètes de haut niveau jusqu'en 2024 et elle comptait dans ses rangs 34 sportives de haut niveau (dont 8 handisports) sur les 92 sportifs sélectionnés.

Sur les 550 clubs sportifs de niveau national en partenariat avec la Région, 213 étaient classés sur la base des résultats mixte et 115 classés haut niveau grâce au parcours de leur équipe féminine de haut niveau.

En soutien à l'organisation de manifestations d'envergure nationale et internationale, sur les 254 événements accompagnés par notre collectivité, 78 % étaient mixtes et 7 % exclusivement féminins.

Au CREPS Hauts-de-France à Wattignies, ce sont 69 sportives que la Région accueille et soutien au sein des pôles de formation sur les 121 inscrits pour la saison sportive.

En termes d'emploi et de soutien aux groupements d'employeurs, un tiers des 1 500 salariés mis à disposition des clubs sont des éducatrices sportives.

Nous sommes également ici au cœur des programmes d'actions mis en place avec les Têtes de réseau du mouvement sportif en région.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Au-delà des dispositifs d'accompagnement du haut niveau et de la formation, l'accent sera mis sur le renouvellement, préparé dès 2025, des conventions pluriannuelles d'objectifs avec le mouvement sportif régional à compter de 2026.

Le travail consistera en la détermination des objectifs pour cette nouvelle olympiade, à asseoir une priorité sur les pratiques féminines et mettre en valeur toute initiative qui pourrait être développée dans d'autres sports.

La Région s'appuiera sur les rencontres organisées par le Comité Régional Olympique et Sportif HDF pour essayer les actions menées, qui contribuent à la réduction des inégalités et au développement de la pratique.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

0,2 ETP

La culture

PRÉAMBULE

Depuis 2023, la Région Hauts-de-France s'est dotée d'une nouvelle délibération d'orientation de sa politique culturelle, affirmant notamment son engagement renforcé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH). Consciente des déséquilibres persistants au sein des écosystèmes artistiques, culturels et patrimoniaux, la Région affirme sa volonté d'accompagner une structuration plus équitable des filières, en lien étroit avec les enjeux de professionnalisation, d'observation, de mise en réseau et de contractualisation avec les partenaires institutionnels. Ce travail s'appuie sur les structures ressources du territoire et sur un dialogue constant avec les acteurs concernés.

Au-delà des spécificités propres à chaque filière, la Région fait de la réduction des inégalités Femmes-Hommes un axe transversal de sa politique culturelle. La délibération cadre précise à cet égard qu'« il est nécessaire de travailler à un égal accès des femmes à la vie professionnelle, aux postes à responsabilité, aux moyens de production et de travail, et à des rémunérations équivalentes à celles des hommes ». Ce positionnement renvoie à une exigence de fond : celle d'une meilleure représentativité des récits, des sensibilités et des points de vue dans les expressions artistiques et culturelles.

L'égalité Femmes-Hommes est désormais intégrée comme critère d'appréciation dans la quasi-totalité des

dispositifs d'aide régionale de la politique culturelle. Consciente du caractère systémique des inégalités, la Région a engagé une démarche de progrès continu fondée sur la sensibilisation, la formation, la production de connaissances régionales partagées et la mise en œuvre de mesures correctrices.

En 2024, au titre de sa politique culturelle elle poursuit cette dynamique à travers la participation à la nouvelle feuille de route 2024-2027 et ses cinq axes stratégiques complémentaires, construits dans la continuité des engagements antérieurs :

- 1** Mieux identifier les inégalités régionales pour mieux les combattre, notamment en luttant contre les stéréotypes (orientation 1),
- 2** Renforcer la compréhension et l'appropriation des enjeux par l'ensemble des acteurs culturels afin de responsabiliser chaque maillon de la chaîne (orientations 2 et 3),
- 3** Accompagner des actions correctrices pour faire évoluer durablement les pratiques et les modes de fonctionnement (orientation 4),
- 4** Assurer la mise en œuvre opérationnelle et le suivi du plan, afin de garantir sa déclinaison concrète sur le territoire (orientation 5).

Orientation 1 : AFFINER NOTRE CONNAISSANCE DE LA SITUATION RÉGIONALE.

ACTION 1 : DÉVELOPPER L'OBSERVATION TERRITORIALE, FACILITER L'ÉTUDE DES INÉGALITÉS RÉGIONALES.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Disposer d'indicateurs clairs, objectifs et partagés sur l'EFH dans les différents secteurs de la culture.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Développer l'observation territoriale et faciliter l'étude des inégalités régionales

L'un des enjeux majeurs identifiés par la Région en matière d'égalité Femmes-Hommes (EFH) dans la culture réside dans le manque de données territoriales consolidées. À ce jour, les informations disponibles sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les secteurs artistiques et culturels à l'échelle régionale sont éparpillées, dispersées entre plusieurs acteurs, et rarement partagées de manière coordonnée. Cette absence de vision globale limite la capacité d'analyse et peut freiner la mise en place d'actions structurées et ciblées. Face à ce constat, la priorité régionale consiste à encourager et accompagner les acteurs culturels dans le développement d'une culture de l'observation partagée. Il s'agit de faire émerger des indicateurs objectifs, construits collectivement, et adaptés aux réalités locales.

Des initiatives régionales...

Toutefois, la Région observe l'implication croissante des têtes de réseau et syndicats professionnels dans la collecte de données en région, contribuant à une meilleure connaissance des réalités propres à chaque filière. Ces acteurs jouent un rôle essentiel dans l'observation de terrain, en recueillant des informations auprès de leurs adhérents et réseaux. Ainsi, pour les musiques actuelles, Haute-Fidélité mène depuis plusieurs années un travail régulier d'analyse, notamment sur les questions d'emploi dans la filière.

... et des données nationales

Par ailleurs, les données nationales issues de l'Observatoire 2024 de l'égalité entre les femmes et les hommes dans

la culture et la communication permettent de dresser un état des lieux de référence. Ainsi, les femmes représentent aujourd'hui 42 % des postes de direction dans les établissements publics culturels, contre seulement 29 % des mises en scène dans le domaine de l'opéra pour la saison 2023-2024, et 40 % des représentations dans le spectacle vivant. À cela s'ajoutent des inégalités salariales persistantes : selon la Fédération Nationale des Collectivités pour la Culture (FNCC), les femmes perçoivent en moyenne 16 % de moins que les hommes dans onze des douze principaux secteurs culturels. Ces chiffres traduisent des avancées mesurables, mais également des déséquilibres profonds et durables.

La Région affirme sa volonté d'inscrire le développement de l'observation territoriale comme un axe stratégique majeur de sa feuille de route 2024-2027, afin d'agir de manière plus ciblée, équitable et efficiente sur son territoire.

PERSPECTIVES 2025 – DÉVELOPPER L'OBSERVATION TERRITORIALE

Observer, c'est mieux connaître pour mieux agir. En 2025, la Région poursuivra sa démarche visant à renforcer la connaissance de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel. Aujourd'hui, les données disponibles sont encore éparpillées, dispersées entre différents acteurs, ce qui limite la capacité à disposer d'un état des lieux partagé et lisible à l'échelle régionale.

L'objectif est de disposer d'une photographie régionale claire, lisible et partagée de la situation de l'égalité Femmes-Hommes dans le secteur culturel. Pour y parvenir, une méthode progressive est proposée, articulée autour de deux leviers complémentaires : l'analyse des données issues de la politique culturelle régionale d'une part, et l'enrichissement de cette observation grâce aux travaux menés par d'autres acteurs d'autre part. Il s'agira d'identifier les structures qui disposent déjà de données sexuées, d'études ou de bilans (réseaux professionnels, syndicats, têtes de réseaux, établissements), de les mobiliser et de faciliter le partage de ces ressources. Des indicateurs simples et transversaux pourront être retenus : nombre de structures partageant des données sexuées, nombre d'actions de sensibilisation recensées, volume de bilans transmis, ou encore nombre de filières culturelles couvertes par une observation sexuée. Cette dynamique devra permettre, à moyen terme, de construire une lecture collective et mobilisable de la situation régionale, utile à l'évaluation et à l'action.

ACTION 2 : RÉPERTORIER L'ENSEMBLE DES INTERVENTIONS ET DES SOUTIENS RÉGIONAUX.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Objectiver l'application de la délibération cadre de la politique culturelle fixant l'EFH comme priorité.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Parallèlement, la Région a engagé un travail d'analyse de ses propres dispositifs d'aide, en examinant ses soutiens au prisme de l'égalité Femmes-Hommes, dans une logique d'exemplarité et d'amélioration continue. Cette démarche, initiée et structurée ces dernières années, vise à mieux objectiver les effets de la politique régionale et à ajuster ses orientations en conséquence.

L'analyse de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique culturelle régionale repose sur deux grands axes d'observation. Le premier concerne la responsabilité artistique des structures de création, en distinguant si le projet est porté par une/des femmes, un/des hommes ou une équipe mixte. Le second axe s'attache à la place effective des femmes dans les programmations artistiques soutenues par la Région.

Afin d'illustrer ces dynamiques, il est proposé de porter un focus sur quelques dispositifs emblématiques de la politique culturelle régionale.

Focus sur les Activités des Opérateurs Structurants (AOS)

En 2024, la Région a soutenu l'activité de 282 opérateurs structurants dans toutes les disciplines et secteurs de la culture. Si on observe plus spécialement les 47 équipes artistiques et structures de production soutenues dans ce cadre²¹, 31,9 % sont portées par une/des femmes, 44,7 % par un/des hommes et 23,4 % par des équipes mixtes. Les montants moyens attribués sont de 52 533 € pour les projets portés par des femmes, 88 857 € pour ceux portés par des hommes, et 37 818 € pour les équipes mixtes. L'enjeu est d'analyser les facteurs structurels explicatifs de ces écarts, comme la moindre ancienneté ou d'accès plus restreint à certains réseaux ou partenariats, ce qui peut impacter leur capacité à mobiliser des financements complémentaires ou à développer des projets d'envergure.

Du côté des 192 opérateurs structurants œuvrant à la diffusion de la création dans toutes les disciplines²², les projets portés par des femmes représentent 34,8 % de l'ensemble des programmations artistiques recensées en 2024. Ceux portés par des hommes en constituent 44,6 %, tandis que les projets issus d'équipes mixtes représentent 20,5 %.

Faits marquants 2024

En 2024, plusieurs opérateurs structurants ont mené des actions concrètes en faveur de l'égalité Femmes-Hommes, illustrant des engagements variés et significatifs.

Le Théâtre du Nord à Lille, sous la direction renouvelée de David Bobée, a poursuivi l'application d'une charte de la parité, intégrant la visibilité des metteuses en scène et autrices dans la programmation, ainsi qu'une attention particulière à l'égalité au sein des équipes.

Le Cirque Jules Verne à Amiens s'est associé de manière exclusive à trois artistes circassiennes pour les saisons 2023 à 2026, affirmant une volonté claire de soutien aux carrières féminines.

Le Gymnase CDCN de Roubaix a pour sa part renforcé la présence des artistes femmes avec l'arrivée de la chorégraphe italienne Sylvia Gribaudo comme artiste associée sur trois ans, dans une logique de visibilité renforcée et de lien avec le territoire.

Dans le champ des musiques actuelles, Droit de Cité s'engage à faire émerger les musiciennes et techniciennes de la scène régionale, avec une attention particulière portée à la programmation et à la représentation dans les équipes techniques. En 2024, les équipes de Droit de Cité ont été équipées de vêtements issus de l'association "More Women on Stage & Backstage", pour sensibiliser les publics à l'égalité dans la filière.

Enfin, dans le domaine de la culture scientifique, Ombelliscience a poursuivi son travail de sensibilisation avec l'exposition Sciences au féminin, au-delà des idées reçues, l'organisation de séminaires sur les questions d'égalité et l'animation de la plateforme Echoscience, qui recense de nombreuses initiatives régionales en lien avec l'égalité.

Ces exemples témoignent d'une mobilisation croissante et concrète des acteurs culturels régionaux pour faire progresser l'égalité Femmes-Hommes dans leurs pratiques et leurs programmations.

²¹ - Soutien annuel au programme d'activités à des compagnies, ensembles musicaux ou équipes de production par exemple.

²² - Sont concernées des structures culturelles de dimension régionale et nationale, des lieux labellisés et conventionnés et des structures organisatrices de festivals.

Focus sur les Résidences longues de territoire 2024

En 2024, 29 projets ont été accompagnés dans le cadre des Résidences longues de territoire. Parmi eux, 34,5 % étaient portés par une/des femmes, 10,3 % par un/des hommes, et 55,2 % par des équipes mixtes. Le montant moyen accordé par projet s'élève à 17 020 € pour les femmes, 17 667 € pour les hommes et 20 875 € pour les équipes mixtes. Ces chiffres traduisent une forte dynamique en faveur des équipes mixtes, mais également une présence significative des femmes, confirmant leur représentation dans les dispositifs dédiés au maillage culturel territorial.

Focus sur les Aides ciblées aux expositions et initiatives muséales

Peu souvent abordée dans les analyses sur l'égalité, la filière muséale enregistre néanmoins plusieurs avancées notables en 2024. Sur les 12 expositions régionales soutenues par la Région, 4 ont été portées par une/des femmes et 5 par des équipes mixtes.

Des initiatives exemplaires émergent également du côté des établissements muséaux : le **Centre historique minier** de Lewarde a diffusé l'exposition itinérante Femmes à la mine, consacrée aux parcours féminins dans le bassin minier au XXe siècle.

Le **Louvre-Lens**, pour sa part, a poursuivi sa politique en faveur de l'égalité Femmes-Hommes, inscrite dans son projet scientifique et culturel. En 2024, il a co-construit avec l'association Femmes en avant de Liévin une série de cartels de médiation permettant une lecture des œuvres sous le prisme du regard des femmes. Cette attention irrigue désormais l'ensemble de la programmation du musée, du choix des œuvres à celui des artistes et des actions de médiation proposées.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES)

En 2025, la Région poursuivra le travail de recensement de l'ensemble des projets et interventions culturelles qu'elle soutient, afin de mieux objectiver l'application de la délibération cadre qui fait de l'égalité Femmes-Hommes une priorité de sa politique culturelle. Cette démarche vise à renforcer la transparence et à garantir une évaluation continue des actions mises en œuvre.

L'analyse annuelle des données issues des dispositifs d'aide permettra de mesurer l'évolution concrète de la place accordée à l'égalité Femmes-Hommes dans les soutiens apportés, et d'identifier les marges

de progression. Il s'agira notamment d'affiner la lecture de la mise en œuvre de la politique culturelle régionale selon ses deux grands axes stratégiques : la responsabilité artistique des projets et la place des femmes dans les programmations culturelles.

Ce suivi approfondi contribuera à mieux observer les évolutions dans le temps, à repérer les zones de déséquilibre et à ajuster les dispositifs, si nécessaire. En consolidant cet outil d'analyse, la Région se donne les moyens de mieux piloter sa politique culturelle à l'aune de l'égalité, et de renforcer l'efficacité de son action publique.

ACTION 3 : FAVORISER LE PARTAGE ET LA MISE EN COMMUN DES DIFFÉRENTS TRAVAUX D'OBSERVATION PORTÉS PAR LES PARTENAIRES ENGAGÉS DU TERRITOIRE

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- Participer à la centralisation des données liées à l'EFH en région Hauts-de-France pour le secteur de la culture.
- Favoriser le partage des travaux d'observation et structurer une connaissance collective

Dans un contexte où les données régionales sur l'égalité Femmes-Hommes dans la culture demeurent encore fragmentées, la mise en commun des travaux d'observation constitue un levier central pour structurer une connaissance partagée et agir de manière coordonnée. Héritier de l'approche fondée par Reine Prat, ce travail de veille statistique s'attache à rendre visible l'accès différencié des femmes et des hommes aux responsabilités, aux ressources et à la représentation dans le secteur artistique et culturel.

Depuis 2016, le collectif HF+ Hauts-de-France joue un rôle moteur dans ce domaine. En 2023 et 2024, avec le soutien de la Région et en concertation avec l'État, il poursuit l'élaboration d'un référentiel commun d'observation. Cette démarche vise à recenser les initiatives existantes, structurer la collecte de données à l'échelle régionale et rendre ces informations accessibles et utiles à l'ensemble des acteurs culturels. Le collectif développe également des outils d'autodiagnostic à destination des structures, afin de les accompagner dans une meilleure appropriation des enjeux d'égalité.

La Région, partenaire de cette dynamique, participe au comité de pilotage de ce projet, dont une première publication est attendue au printemps 2025.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Subvention de 10 000 € au Collectif HF+.

Mobilisation des agents pour les requêtes et l'analyse de la politique régionale

PERSPECTIVES 2025 – FAVORISER LA MISE EN COMMUN DES TRAVAUX D'OBSERVATION

En 2025, la Région entend accompagner et encourager les dynamiques de coopération entre les acteurs culturels engagés dans l'observation des inégalités entre les femmes et les hommes. Si elle ne pilote pas directement ces travaux, elle soutient leur développement, dans une logique de structuration collective de la connaissance à l'échelle régionale. Le rapport d'observation que le collectif HF+ Hauts-de-France prévoit de publier au printemps 2025 dans le cadre du projet "Dynamique Réseaux", soutenu par la DRAC Hauts-de-France et accompagné par la Région, constituera une étape importante dans ce processus. Il offrira un socle commun de données et d'analyses à partir duquel il sera possible de construire des indicateurs collectifs, adaptés aux spécificités régionales et utiles à tous les partenaires.

Printemps 2025 - Publication d'une première étape du Rapport Dynamique Réseaux (Collectif HF+)

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Participation aux temps d'échanges avec les partenaires institutionnels et/ou culturels (DRAC, réseaux professionnels).

Mobilisation des agents pour les requêtes et l'analyse de la politique régionale

Orientation 2 : ENCOURAGER ACTIVEMENT LES ACTIONS D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION SUR L'ÉGALITÉ, À DESTINATION DES DIFFÉRENTES CHAINES D'ACTEURS ACCOMPAGNÉES PAR LA RÉGION.

ACTION 1 : CARACTÉRISER LA PROMOTION DE L'EFH

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Améliorer la visibilité de la démarche régionale et encourager à la sensibilisation.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Caractériser la promotion de l'égalité Femmes-Hommes et renforcer la visibilité de la démarche

Afin de renforcer la lisibilité et l'impact de sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture, la Région a créé, à l'automne 2024, un poste de chargé de mission en partie dédié, intégrant les missions de référent égalité. Cette fonction vise à assurer un pilotage transversal et opérationnel des actions engagées dans le cadre de la feuille de route régionale, en lien avec les priorités définies dans le plan d'actions 2024-2027.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Le poste intègre une quotité de travail équivalente à un tiers temps.

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES)

En 2025, la Région poursuivra ses actions de sensibilisation interne afin de consolider l'égalité Femmes-Hommes comme priorité transversale de la politique culturelle régionale. L'enjeu est de continuer à faire vivre la démarche en l'ancrant dans les pratiques de travail, en s'appuyant sur des données objectivées et en relayant activement les enjeux auprès des acteurs culturels.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Le poste intègre une quotité de travail équivalente à un tiers temps.

Orientation 3 : FACILITER LA COMPRÉHENSION DES ENJEUX DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

ACTION 1 : POURSUIVRE LA STRUCTURATION DU DIALOGUE PARTENARIAL ET SECTORIEL ET PROMOUVOIR LES ACTIONS PARTICIPANT DE L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES AU SEIN DES STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES DE CRÉDITS RÉGIONAUX.

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Encourager chaque filière à s'outiller en faveur de l'EFH et valoriser ce qui se fait déjà à l'échelle régionale en faveur de l'EFH

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

- Poursuivre la structuration du dialogue partenarial et sectoriel

En 2024, la dynamique de sensibilisation s'est poursuivie. Elle s'appuie sur une prise de conscience croissante des acteurs et sur la diffusion de données objectivées, rendant visibles les déséquilibres encore à l'œuvre et les leviers d'action possibles. La Région poursuivra en ce sens son soutien aux dynamiques collectives, en encourageant l'émergence d'initiatives concrètes au sein des différents réseaux professionnels.

- Musique, spectacle vivant : focus sur deux projets au cœur des enjeux de leur filière

Le projet Mermaids, lancé en 2023 et soutenu jusqu'en 2025, illustre l'engagement régional en faveur de l'égalité dans la filière des musiques actuelles. Porté conjointement par Le Grand Mix à Tourcoing et l'association Mermaids ce projet de coopération explore les conditions de carrière des femmes dans la musique, en interrogeant les obstacles liés, en partie, au sexisme. Il vise à recréer des espaces d'interconnaissance et de création artistique entre femmes, tout en développant un volet médiatique avec la création du podcast Sisters of Sound. Ce podcast, à la croisée de la création et de la recherche, témoigne d'une évolution notable des réflexions au sein de l'industrie musicale sur ces enjeux. Le projet est

soutenu dans le cadre du contrat de filière musiques actuelles Hauts-de-France, cofinancé par l'État, la Région et le Centre National de la Musique.

La convention-cadre Région Hauts-de-France/ONDA 2024-2027²³, dont 2024 marque la première année d'application, vise à encourager la circulation de la création artistique, en particulier régionale, tout en accompagnant les mutations du secteur. Elle s'appuie sur un fonds destiné à renforcer les aides de droit commun de l'ONDA, Office National de Diffusion Artistique, en soutenant des projets considérés comme exemplaires et prioritaires selon plusieurs critères, dont la promotion de la parité entre les femmes et les hommes. En 2024, cet objectif a été pleinement atteint : sur les 17 projets soutenus dans ce cadre, 9 étaient portés par des artistes femmes, dont 7 par des artistes implantées en région.

Ils constituent deux exemples concrets d'action structurante, articulant accompagnement professionnel, création artistique et sensibilisation au sein de leur filière.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Agents de la Région + filières régionales

PERSPECTIVES 2025 – STRUCTURER LE DIALOGUE PARTENARIAL ET SECTORIEL

En 2025, la Région poursuivra ses efforts pour renforcer le dialogue avec les filières culturelles autour des enjeux d'égalité Femmes-Hommes. Il s'agira d'identifier les démarches déjà engagées au sein des différents secteurs, de soutenir leur structuration et d'encourager la mise en place d'outils concrets : indicateurs, diagnostics, actions de rééquilibrage ou bilans sociaux.

Cette dynamique passera notamment par l'accompagnement des têtes de réseau, des pôles de compétence et des organisations professionnelles, en tant que relais essentiels auprès des structures. L'objectif est que chaque filière puisse s'outiller durablement pour intégrer l'égalité dans ses pratiques. Le suivi des projets soutenus, filière par filière, permettra de mieux repérer les avancées, de partager les bonnes pratiques et de renforcer collectivement les capacités d'action en faveur de l'égalité.

²³ - 150 000 € dont 50 000 € de la Région.

ACTION 2 : PROMOUVOIR LES ACTIONS PARTICIPANT DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DES STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES DE CRÉDITS RÉGIONAUX

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Valoriser ce qui se fait déjà à l'échelle régionale en faveur de l'EFH.

PERSPECTIVES 2025 – VALORISER LES ACTIONS EXISTANTES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

En 2025, la Région renforcera ses efforts pour valoriser les initiatives portées par les structures culturelles qu'elle soutient, dès lors qu'elles contribuent à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Orientation 4 : METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS CORRECTRICES VISANT À FAIRE ÉVOLUER L'ÉCOSYSTÈME PARTENARIAL DE LA RÉGION.

ACTION 1 : MOBILISER L'INGÉNIERIE DE LA RÉGION, LES LEVIERS FINANCIERS ET INSTITUTIONNELS, POUR FAIRE ÉVOLUER UN ÉCOSYSTÈME QUI FAVORISE ENCORE LA REPRODUCTION DES INÉGALITÉS

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Consolider les outils pour agir en faveur de l'EFH.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

En 2024, la configuration des comités consultatifs témoigne d'une dynamique favorable en matière de parité, avec une représentation féminine atteignant 54 % contre 46 % pour les hommes ²⁴. Cette répartition, excédentaire en faveur des femmes, reflète les effets positifs des orientations régionales en matière d'égalité et illustre une volonté de traduire les principes d'égalité dans les pratiques concrètes de concertation et de décision.

Ce constat encourageant souligne la pertinence des choix opérés et incite à maintenir une vigilance active pour préserver cet équilibre. Il confirme également l'importance de consolider les outils de pilotage et d'évaluation permettant de garantir une gouvernance culturelle régionale inclusive, représentative et résolument engagée dans la réduction des inégalités structurelles.

PERSPECTIVES 2025 – MOBILISER LES INSTANCES DE DÉCISION POUR AGIR SUR LES INÉGALITÉS

En 2025, la Région entend renforcer la mobilisation de ses propres instances, ainsi que des leviers institutionnels dont elle dispose, pour agir plus efficacement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette dynamique vise à consolider les outils d'action régionaux en intégrant davantage la question de la représentation au sein des organes de gouvernance.

²⁴ - Sont concernés 6 comités consultatifs régionaux (Livre et lecture, musiques actuelles, musiques de répertoire et de création, spectacle vivant théâtre, danse et arts associés et Hauts-de-France en Avignon).

Au-delà de ses propres instances, la Région souhaite également encourager les structures soutenues à progresser en matière de gouvernance. Cela passe notamment par la désignation de personnalités qualifiées ou d'élus dans les conseils d'administration, mais aussi par une attention portée à la mise à jour des statuts associatifs et à l'intégration de critères de parité dans leur fonctionnement.

ACTION 2 : VEILLER À UNE PLUS JUSTE RÉPARTITION DES CRÉDITS RÉGIONAUX

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Rééquilibrer le soutien régional en faveur des femmes créatrices.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Il est nécessaire de veiller à une plus juste répartition des crédits régionaux. En 2024, les aides à la création et à la phase préparatoire à la création ont permis de soutenir 156 projets pour un montant total de 1 266 805 €. Parmi les projets du panel considéré, 46,9 % étaient portés par une/des femmes, 29 % par un/des hommes et 24,1 % par des équipes mixtes. Bien que les projets portés par des femmes soient les plus nombreux, le montant moyen qui leur est attribué (8 028 €) demeure inférieur à celui des projets portés par des hommes (8 886 €). Ce différentiel peut s'expliquer par des écarts dans l'ampleur des demandes, souvent liées au stade de développement des structures, à la taille des équipes, ou encore aux partenariats mobilisés en amont.

Il est également intéressant de comparer ces résultats à ceux des projets déposés. Sur les 240 dossiers reçus, 226 ont renseigné leur portage artistique : 44,3 % ont été déposés par des femmes, 29,2 % par des équipes mixtes et 26,5 % par des hommes. Les projets portés par des femmes restent donc les plus représentés, à la fois dans les dépôts et dans les sélections.

La tendance observée sur la période 2020-2024 révèle une évolution des dynamiques de portage de projets, marquée par une présence plus importante des femmes parmi les bénéficiaires, en particulier en nombre de dossiers. Dans le même temps, les projets portés par des hommes conservent des montants moyens plus élevés. Ce constat reflète moins une progression linéaire vers l'égalité qu'un rééquilibrage partiel, encore contrasté.

Par ailleurs, la parité observée dans la sélection des projets soutenus dans le cadre de l'opération Hauts-de-France en Avignon constitue un signal fort. Dans un contexte de grande visibilité artistique, cette parité agit comme un levier stratégique pour accroître la présence des femmes créatrices dans les événements de référence à l'échelle nationale. Elle témoigne de la volonté régionale de rendre plus visibles les projets portés par des femmes sur les scènes professionnelles majeures.

Accès aux moyens de création alloués par la Région Hauts-de-France : Suivi des aides aux projets de création (production d'une œuvre + phase préparatoire)

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de dossiers déposés sur la Plateforme des aides simplifiées en ligne (PAS)	259	274	240	244	240
Nombre de dossiers catégorisables ⁽²⁵⁾	250	257	229	229	226
Part et nombre de projets déposés dont la responsabilité artistique est portée par une/des femmes	40% (103 projets)	37% (94 projets)	37% (84 projets)	41% (95 projets)	44% (100 projets)
Part et nombre de projets soutenus dont la responsabilité artistique est portée par une/des femmes	40% (86 projets)	40% (86 projets)	36% (63 projets)	48% (76 projets)	47% (68 projets)
Montant moyen des subventions attribués aux projets dont la responsabilité artistique est portée par une/des femmes	8 570 €	9 978 €	10 200 €	9 051 €	8 028 €

**Ces pourcentage se répartissent entre femmes, hommes et équipes mixtes.

PERSPECTIVES 2025 – OBSERVER LA RÉPARTITION DES CRÉDITS AVEC UNE APPROCHE SEXUÉE

En 2025, la priorité sera de poursuivre une observation annuelle fine de la répartition des crédits régionaux, selon une lecture sexuée des données. L'objectif est de veiller à une attribution plus équitable des aides à la création en faveur des femmes, dans une logique de rééquilibrage progressif des soutiens publics.

Cette démarche repose sur le suivi systématique du nombre de projets portés par des femmes, du dépôt à la sélection, ainsi que des montants qui leur sont alloués, afin de mesurer concrètement les avancées et d'identifier les leviers d'ajustement. Elle s'inscrit dans une perspective d'équité, qui reconnaît la nécessité de corriger les déséquilibres historiques dans l'accès aux financements.

Parallèlement, la sensibilisation des membres des comités consultatifs à la feuille de route régionale pour l'égalité Femmes-Hommes sera renforcée. Cette sensibilisation vise à appuyer une lecture partagée et argumentée des critères d'attribution des aides, en cohérence avec les engagements de la collectivité.

ACTION 3 : FAIRE ÉVOLUER LA STRATÉGIE DE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE VERS UNE PROPOSITION NON STÉRÉOTYPÉE

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Contribuer au changement des mentalités et à une meilleure visibilité de l'EFH à destination des habitants.

⁽²⁵⁾ - Un dossier est catégorisable quand la responsabilité artistique du porteur de projet est renseignée.

**ACTION 4 : SOUTENIR ET ENCOURAGER
TOUTES LES ACTIONS QUI
CONTRIBUENT À UNE MEILLEURE
REPRÉSENTATION DES FEMMES AU
SEIN DES INSTANCES DE DÉCISION
ET AUX POSTES À RESPONSABILITÉ,
CONTRIBUER À LA FÉMINISATION DES
INSTANCES DE GOUVERNANCE**

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Contribuer à une meilleure représentation des femmes dans les instances de décision et aux postes à responsabilité.

**BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS,
BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)**

Observation des structures labellisées par le ministère de la Culture

En 2024, le territoire des Hauts-de-France compte 31 établissements culturels labellisés par l'État ²⁶. Parmi les instances de gouvernance (conseil d'administration ou de surveillance) de ces structures, les femmes présidentes restent minoritaires, avec une part inférieure à 30 %, traduisant une représentation déséquilibrée dans les organes de décision.

Concernant la direction des établissements, la part des femmes à la tête de ces structures progresse lentement. En 2024, 33 % des directions sont occupées par des femmes, soit une hausse de deux points par rapport à l'année précédente, mais un taux toujours inférieur à la moyenne nationale.

D'importantes disparités persistent entre les filières. Dans le spectacle vivant hors musiques, aucun des deux Centres dramatiques nationaux ni des trois structures chorégraphiques labellisées (un Centre national chorégraphique et deux Centres de développement chorégraphique nationaux) n'est dirigé par une femme. À noter toutefois une avancée du côté des neuf Scènes nationales : deux femmes sont désormais en poste dans la région.

Une étude conduite en 2022 a montré que les établissements du spectacle vivant dirigés par des femmes disposent, en moyenne, d'un budget inférieur de 1,5 million d'€ à ceux dirigés par des hommes. Ce différentiel, constant dans le temps, souligne les difficultés persistantes pour les femmes à accéder aux établissements les plus dotés et les plus stratégiques du paysage culturel.

Par ailleurs, hors équipements labellisés, la direction des conservatoires régionaux progresse lentement vers un meilleur équilibre, avec 5 femmes pour 8 hommes en 2024, soit une femme de plus qu'en 2023. Du côté des quatre écoles d'art régionales, trois ont une direction féminine.

Entre 2020 et 2024, le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les établissements culturels labellisés par l'État en région Hauts-de-France demeure relativement stable, avec de faibles variations d'une année sur l'autre. Ce constat s'explique par le rythme des recrutements, qui dépendent eux-mêmes du départ préalable d'un directeur ou d'une directrice. Chaque renouvellement de direction repose sur le projet artistique et culturel présenté, et donne lieu à une décision concertée entre les partenaires publics concernés. Dans ce cadre, il est essentiel de maintenir une vigilance accrue sur les enjeux de parité au moment des recrutements, afin de garantir une représentation plus équilibrée des femmes aux postes de responsabilité.

**PERSPECTIVES 2025 – FAVORISER
L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE
RESPONSABILITÉ**

En 2025, la Région poursuivra son engagement en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les instances de gouvernance et aux postes à responsabilité dans le secteur culturel. Le suivi du nombre de femmes en poste de direction en région constitue un indicateur essentiel pour mesurer les évolutions.

	2020	2021	2022	2023	2024
Part des femmes directrices de labels en région	34%	31%	29%	31%	33%

(26) - Sont concernés les Centres Dramatiques Nationaux (2), Centres Chorégraphiques Nationaux (2), Centres de Développement Chorégraphique (2), Scènes Nationales (9), Centres Nationaux de la Marionnette (1), Centres Nationaux des Arts de la Rue et de l'Espace Public (1), Pôles Nationaux du Cirque (2), Fonds Régionaux d'Art Contemporain (2), Centres d'art (3), Opéras d'intérêt national (1), Orchestres nationaux en région (2), Scènes de Musiques Actuelles (5)

ACTION 5 : VALORISER LES PARCOURS REMARQUABLES

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Contribuer à changer les mentalités auprès des professionnels et du grand public en proposant d'autres récits et représentations.

PERSPECTIVES 2025 – VALORISER D'AUTRES RÉCITS POUR FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS

En 2025, la Région renforcera son attention portée aux contenus des projets soutenus, en lien avec les comités consultatifs, les jurys de sélection et les experts mobilisés dans le cadre de ses politiques culturelles. Au-delà de la parité dans les instances, l'enjeu est aussi de faire évoluer les regards portés sur les récits, les thématiques abordées et les représentations mises en avant dans les œuvres.

ACTION 6 : ENCOURAGER LES EXPÉRIMENTATIONS PERMETTANT UN MEILLEUR ACCÈS DES FEMMES AUX ÉQUIPEMENTS PUBLICS CULTURELS

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Favoriser l'accès des femmes aux arts et à la culture.

PERSPECTIVES 2025 – ENCOURAGER L'EXPÉRIMENTATION POUR UN MEILLEUR ACCÈS DES FEMMES À LA CULTURE

En 2025, la Région réaffirme son attention aux démarches expérimentales qui facilitent l'accès des femmes aux équipements et pratiques culturelles. Cette sous-action s'inscrit dans une logique d'innovation sociale, en soutenant des initiatives concrètes qui répondent aux freins encore trop souvent rencontrés par les femmes dans leur accès à l'art et à la culture.

Certaines actions, comme les garderies spectacles, les aménagements d'horaires, les espaces sécurisés en festivals ou les dispositifs de médiation culturelle ciblée, font ainsi l'objet d'un suivi attentif. Ces expérimentations, portées par des structures culturelles volontaires, permettent d'identifier des leviers d'inclusion efficaces, adaptables à d'autres contextes.

ACTION 7 : FAVORISER LE CHANGEMENT PAR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ AUPRÈS DES JEUNES GÉNÉRATIONS DES HAUTS-DE-FRANCE

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Veiller à la sensibilisation des nouvelles générations d'artistes et de professionnels à l'EFH.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans une perspective de transformation durable des représentations et des pratiques professionnelles, la Région Hauts-de-France veille à sensibiliser les jeunes générations d'artistes et de futurs professionnels aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'observation des parcours de formation, dès les premiers niveaux de professionnalisation, constitue à ce titre un levier essentiel pour favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité au sein des milieux artistiques et culturels.

- Égalité Femmes-Hommes dans les parcours professionnels artistiques

Pour l'année scolaire 2023-2024, les classes préparatoires à l'enseignement supérieur (CPES) des conservatoires en région Hauts-de-France²⁷ comptaient 112 élèves, dont 48,2 % de femmes et 51,8 % d'hommes. La présence féminine y reste significative, notamment dans les disciplines du spectacle vivant telles que la danse et le théâtre. L'École Supérieure Musique et Danse Hauts-de-France – Lille (ESMD) affiche une répartition également équilibrée avec 56,6 % d'étudiantes. Du côté des écoles supérieures d'art²⁸, la part des femmes est encore plus marquée : 74 % d'étudiantes contre 26 % d'étudiants.

La forte présence des femmes dans les formations artistiques régionales, qu'il s'agisse des conservatoires ou des écoles supérieures, reflète une tendance nationale bien connue : les filles sont majoritaires dans les enseignements artistiques et les pratiques culturelles amateurs. Ce constat, attendu, pose néanmoins la question de leur insertion professionnelle, où les déséquilibres demeurent. Cela appelle à un suivi renforcé des parcours post-formation pour garantir l'égalité d'accès aux opportunités professionnelles.

²⁷ - Sont concernées les CPES des conservatoires de Lille, Roubaix, Tourcoing et Amiens en musique, danse et théâtre.

²⁸ - Sont concernées les écoles supérieures d'art d'Amiens, Cambrai, Valenciennes, Dunkerque/Tourcoing et les classes préparatoires de Beauvais et Calais.

Parallèlement, un engagement clair contre les discriminations est porté par les établissements de formation artistique. Les quatre écoles supérieures d'art des Hauts-de-France sont signataires de la charte de l'AndÉA²⁹ sur les discriminations et mènent chaque année des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, à destination des nouveaux étudiants. Ces engagements sont inscrits dans les règlements intérieurs, relayés dans les instances et mis en œuvre via des référents égalité, des dispositifs de signalement et des ressources accessibles. Cette dynamique est suivie et réaffirmée depuis 2020.

- PEPS 2024

La Région est attentive à l'accompagnement des projets culturels à destination de la jeunesse. 2024 témoigne d'une plus forte mobilisation de cet enjeu au sein de PEPS³⁰, dispositif phare de la politique culturelle. Par rapport à 2023, le nombre de projets PEPS sur le thème de l'égalité Femmes-Hommes a évolué. 9 équipes artistiques et culturelles ont répondu à l'appel à projets pluriannuel PEPS (2 années scolaires 2024/2025 et 2025/2026) en proposant un parcours sur la thématique égalité (5 projets étaient au catalogue l'année dernière).

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Agents + structures culturelles (recueil de la donnée)

Agents pour la valorisation des projets et des parcours remarquables

Agents + comités consultatifs

PERSPECTIVES 2025 – MIEUX CONNAÎTRE ET SENSIBILISER DÈS LA FORMATION

En 2025, la Région poursuivra ses actions en faveur de la sensibilisation des jeunes générations aux enjeux de l'égalité Femmes-Hommes, en s'appuyant notamment sur les établissements d'enseignement artistique. L'objectif est d'agir en amont, dès les parcours de formation, pour favoriser une prise de conscience durable et préparer les futurs professionnels de la culture à intégrer l'égalité dans leurs pratiques.

Une attention particulière sera portée à une meilleure connaissance des parcours des étudiantes dans ces filières, ainsi qu'à l'intégration de modules de sensibilisation dans les cursus.

Le développement du projet PEPS, à destination des lycéens et des apprentis, constitue également un levier important pour encourager la mixité, déconstruire les stéréotypes et accompagner l'émergence d'une nouvelle génération d'actrices et d'acteurs culturels engagés.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Agents + structures culturelles (recueil de la donnée)

Agents pour la valorisation des projets et des parcours remarquables

Agents + comités consultatifs

²⁹ - Association nationale des écoles supérieures d'art.

³⁰ - Parcours d'Éducation, de Pratiques et de Sensibilisation.

Orientation 5 : PARTICIPER À LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Une mise en œuvre opérationnelle engagée et structurante

En 2024, la Région Hauts-de-France a poursuivi de manière active et structurée la mise en œuvre de sa feuille de route en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel. Cette dynamique s'est traduite par une participation régulière à l'instance de gouvernance de la stratégie régionale, garantissant la cohérence des actions menées et la circulation de l'information entre les partenaires. La mobilisation des outils de suivi a permis d'alimenter le pilotage stratégique avec des données objectivées, lisibles et pertinentes, contribuant à documenter les avancées et à identifier les points de vigilance. Par ailleurs, un effort soutenu de communication en interne a été engagé pour rendre visibles les engagements de la collectivité, valoriser les actions concrètes portées par les acteurs du territoire et affirmer une position claire en faveur de l'égalité.

Cette approche intégrée, articulant observation, pilotage, communication et coopération, constitue une base solide pour renforcer l'impact des politiques régionales en matière d'EFH. Elle appelle à une poursuite résolue des efforts, dans un esprit de responsabilité partagée et d'amélioration continue.

Axe 6 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels relève de la compétence de l'État. Pour autant, la Région Hauts-de-France mène une politique volontariste auprès des associations pour changer la donne et réduire les cas de violences sur notre territoire. Il s'agit d'abord, au sein de l'institution, de prévenir et traiter les agissements et les actes de harcèlement moral ou sexuel en formant les agents et les managers dans le respect du cadre réglementaire (c.f. 1^{ère} partie du rapport). Ensuite, la Région agit auprès des bénéficiaires des politiques régionales en développant des actions d'information et de sensibilisation pour lutter contre ces violences. Une gouvernance partenariale avec l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs va participer à l'amélioration du maillage territorial. Et enfin, la Région continue de proposer aux femmes victimes de violences des actions de soutien.

LE DIAGNOSTIC

La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations unies a défini en 1993 les violences à l'égard des femmes comme tous les "actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée" (article 1^{er}).

Les violences sont caractérisées de différentes manières et sont reliées entre elles dans le cadre d'un **continuum**, les plus petites autorisant les plus graves et nécessitant d'agir à la racine. Nous retrouvons les violences caractérisées suivantes :

- **L'agissement sexiste** est caractérisé de 2 manières : il est lié au sexe de la personne et porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant. Il est défini, par l'article L1142-2-1 du code du travail et l'article 6 bis de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors. Il est défini comme "tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant",
- **L'outrage sexiste** est défini dans le code pénal, caractérisé par l'art. 621-1, et qualifié comme « le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit, crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »,
- **L'injure publique sexiste** est définie dans l'art. 33 de la loi de 1881 sur la liberté de la presse comme "une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée, adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser". La dimension publique est caractérisée par un public ne partageant pas une communauté d'intérêt,
- **Le harcèlement sexuel** est défini dans plusieurs textes de loi (art. L1153-1 du Code du travail, art. 222-33 du Code pénal et de l'art. 6 ter de la loi Le Pors de 1983) comme "des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante"».

Mais le harcèlement sexuel peut être défini dès le 1er acte en mettant une pression pour obtenir un acte sexuel. Cette deuxième définition est présente dans les art. L1153-1 du Code du travail, art. 222- 33 du Code pénal et de l’art. 6 ter de la loi Le Pors de 1983 de la façon suivante : "est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d’user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers".

- **Les violences "habituelles"** sont définies dans les art. 222-11, -12, -13 du Code pénal,
- **L’agression sexuelle** est définie par l’art. 222-11 du Code pénal, est un contact physique sur une zone "sexuelle" définie par la loi (sexe, fesses, seins, bouche et entre les cuisses). "Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise",

- **Le viol** est défini dans l’art. 222-23 du Code pénal comme "tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu’il soit, commis sur la personne d’autrui ou sur la personne de l’auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol."

En 2024, les services de la Gendarmerie et de la Police nationale ont enregistré, **en France, 117 600 victimes de violences sexuelles**, soit une hausse de 7,4 % comparée à 2023. 85 % des victimes sont des femmes et 95 % des auteurs de violences sexuelles sont des hommes. Notons qu’un quart des auteurs de violences sexuelles est âgé de moins de 18 ans. L’enquête "Vécu et ressenti en matière de sécurité" indique que seules 6 % des victimes de violences sexuelles physiques (viols, tentatives de viol et autres agressions sexuelles) portent plainte.

Tableau : Taux de dépôt de plainte estimés à partir de l’enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité

Atteintes aux personnes	Part de victimes ayant déposé plainte (en %)
Violences physiques	22
Violences sexuelles physiques*	6
Violences sexuelles non physiques**	2
Violences conjugales	14
Harcèlement moral	6
Menaces	11
Injures	4
Atteintes à la vie privée***	17

* Viols, tentatives de viol et autres agressions sexuelles
** Harcèlement sexuel, exhibition sexuelle et envoi d'images à caractère sexuel et non sollicitées
*** Diffusion d'images ou d'informations personnelles et usurpation d'identité

Les Hauts-de-France se placent en tête des régions pour le nombre de victimes de violences sexuelles pour 1 000 habitants : avec **12 893 plaintes enregistrées pour violences sexuelles, le ratio pour 1 000 habitants s'élève à 2,20, contre 1,79 en moyenne sur l'hexagone en 2024**. À l'instar de la tendance nationale, le nombre de victimes est en hausse sur les 12 derniers mois dans la région (+8,3 %), mais cette évolution présente de fortes disparités départementales : en stagnation dans l'Oise (-0,3 %), elle est de +19,3 % dans la Somme qui occupe le 2^{ème} rang sur l'hexagone du nombre de victimes pour 1 000 habitants (2,48). Néanmoins, ces hausses peuvent traduire les résultats de l'accompagnement renforcé ces dernières années des professionnels et le mouvement de libération de la parole depuis le Grenelle des Violences faites aux femmes.

Tableau : Nombre de victimes de violences sexuelles enregistrées entre 2016 et 2024

	2016	2023	2024			Evol. 2023-2024
			Nbre de victimes	Pour 1000 habitants	Rang hexagone	
2	482	982	1 073	2,04	15	9,3%
59	2 542	5 142	5 524	2,11	12	7,4%
60	659	1 536	1 532	1,84	39	-0,3%
62	1 546	3 072	3 363	2,3	5	9,5%
80	471	1 174	1 401	2,48	2	19,3%
Hauts-de-France	5 700	11 906	12 893	2,2	1	8,3%
France hexagonale	49 633	109 486	117 600	1,79		7,4%

Champ : France

Source : SSMSI, bases statistiques des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie entre 2016 et 2024.

Quant aux violences intrafamiliales, en 2024, les services de la Gendarmerie et de la Police nationale ont enregistré en France près de **183 200 plaintes pour coups et blessures volontaires intrafamiliaux**, soit une légère hausse comparée à 2023 (+0,5 %), après une forte hausse enregistrée entre 2022 et 2023 (+8,3 %).

Les Hauts-de-France se placent en tête des régions pour le nombre de victimes pour 1 000 habitants : avec **22 882 enregistrées pour coups et blessures volontaires intrafamiliaux. Le ratio s'élève à 3,81, contre 2,78 en moyenne sur l'hexagone en 2024**. Le nombre de victimes est en léger recul sur les 12 derniers mois dans la région (-0,7 %), mais cette évolution présente de fortes disparités départementales : en recul dans l'Oise (-6,8 %) et dans le Nord (-1,5 %), le nombre de victimes pour coups et blessures volontaires intrafamiliaux augmente de 5,7 % dans la Somme et de 0,9 % dans le Pas-de-Calais, 1^{er} département de l'hexagone avec 4,3 plaintes enregistrées pour 1 000 habitants. Néanmoins, ces hausses peuvent aussi refléter le travail de terrain d'accompagnement des victimes et le mouvement de libération de la parole.

Tableau : Nombre de victimes de coups et blessures volontaires intrafamiliaux enregistrées entre 2016 et 2024

	2016	2023	2024			Evol. 2023-2024
			Nombre de victimes	Pour 1 000	Rang France hexagonale	
2	932	1 697	1 718	3,27	9	1,2%
59	4 854	10 258	10 102	3,86	4	-1,5%
60	1 355	2 774	2 585	3,11	15	-6,8%
62	2 756	6 225	6 278	4,3	1	0,9%
80	941	2 080	2 199	3,89	3	5,7%
Hauts-de-France	10 838	23 034	22 882	3,81	1	-0,7%
France hexagonale	90 305	182 319	183 188	2,78	-	0,5%

Champ : France

Source : SSMSI, bases statistiques des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie entre 2016 et 2024.

Ce qu'il faut retenir

En 2024, en France
117 600 victimes de violences sexuelles
(dont 10,6 % en région Hauts-de-France)

85 % des victimes sont des femmes
95 % des auteurs des violences sexuelles sont des hommes

Estimation de la part des victimes
ayant déposé plainte



6 % des victimes de violence sexuelles physiques
14 % des victimes de violences conjugales

2024
En région Hauts-de-France

Près de 22 900
plaintes pour coups et blessures
volontaires intrafamiliaux

-0,7 % depuis 2023



Près de 12 900
personnes ont été enregistrées
comme victimes de violences sexuelles

+8,3 % depuis 2023

Les tendances



Augmentation du nombre d'enregistrements de personnes victimes de violences sexuelles

12 983 victimes enregistrées en 2024 en région (+8,3 % comparé à 2023, contre +7,4 % en France)



Légère baisse des plaintes pour coups et blessures volontaires

22 882 plaintes en 2024 en région (-0,7 % contre +0,5 % en France)

PRÉAMBULE

La lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) est une compétence de l'État que la Région investit par le biais d'une politique volontariste de soutien auprès d'acteurs nationaux compétents et représentés en région (CIDFF...), mais également de façon ponctuelle, en portant à la connaissance du tissu associatif l'ensemble des aides dont elle dispose et pouvant faire levier au-travers de sa présence à des événements partenaires.

En 2024, 13 associations ont été soutenues par la Région Hauts-de-France, à hauteur de 317 500 € (y compris la Fédération des CIDFF) dans le cadre de l'appel à projets Initiatives Associatives (INAS) et sa priorité d'intervention en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

0,45 ETP

L'orientation 1. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, CONJUGALES ET FAMILIALES

est traitée dans le plan d'action égalité professionnelle partie 1

Orientation 2 : ENCOURAGER

ACTIVEMENT LES ACTIONS D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION EN DIRECTION DES BÉNÉFICIAIRES DE NOS POLITIQUES RÉGIONALES (JEUNE PUBLIC, SPORTIFS, ARTISTES, BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS FINANCÉES PAR LA RÉGION) POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

ACTION 1 : INFORMER ET SENSIBILISER SUR LES VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXUELLES ET SEXISTE (VHSS)

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Encourager activement les actions d'information et de sensibilisation en direction des bénéficiaires des politiques régionales (jeune public, sportifs, artistes, ...) pour lutter contre les VHSS.

NB : La Région a participé au Forum des ressources à Valenciennes en novembre 2024. Lors de ce forum, les dispositifs relatifs à la politique « Vie associative » ont été présentés aux associations participantes.*

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Au travers de la mise en place d'une convention pluriannuelle d'objectifs (2023-2026) avec La Fédération Régionale des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles (FRCIDFF HDF), la Région participe à l'information et la sensibilisation aux VHSS dans les territoires.

La Fédération Régionale des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles (FRCIDFF HDF) est une association de loi 1901 qui réunit l'ensemble des CIDFF de la région des Hauts-de-France. Les CIDFF mènent différentes missions auprès des femmes et des familles et disposent d'une expertise pour l'accompagnement des victimes de violences. Cette expertise est fondamentale pour optimiser l'accompagnement des femmes vers l'autonomie économique, sociale et professionnelle. En 2024, les CIDFF ont accompagné 18 771 personnes, réalisé 30 521 entretiens : sur les thématiques juridiques, santé, emplois et formation.

Sur les violences spécifiquement, 4 548 personnes ont été accueillies à la suite de faits de violences : 93 % sont des femmes et 63 % ont des enfants, 20 % sont hébergées, 8 % sont en situation de handicap.

10 145 demandes relatives aux violences : dont 42 % de violences physiques, 33 % de violences psychologiques, 23 % de violences verbales, 8 % de violences économiques et 5 % de cyber violences (ces violences sont souvent cumulées).

Quant aux actions collectives, 1 524 ont été réalisées par les CIDFF dans les Hauts-de-France, et 27 634 personnes ont été formées.

PERSPECTIVES 2025 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Il s'agira de recenser les supports de communication régionaux, développer un support commun à l'ensemble des directions de la Région, pour sensibiliser les bénéficiaires des politiques régionales aux VHSS.

ACTION 2 : FORMER POUR LUTTER CONTRE LES VHSS

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Encourager les actions de formation des porteurs de projets et des publics cibles volontaires pour mieux lutter contre les VHSS

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

La Région soutient le réseau des CIDFF qui met en place des actions de formation relative à la lutte contre les VHSS.

Dans ce cadre, ce réseau constitué de 16 antennes en région a sensibilisé/formé 27 634 personnes en 2024 :

- 740 actions concernant l'insertion socio professionnelle,
- 464 actions sur l'égalité des sexes,
- 380 sur les violences sexistes et sexuelles,
- 289 actions sur les violences au sein du couple,
- 245 actions sur les cyber violences,
- 229 actions sur la lutte contre les stéréotypes,
- 209 actions sur la sexualité, contraception, IVG.

C'est aussi, 150 permanences d'accueil et 86 professionnels dont de nombreux juristes.

ACTION 2 : AMÉLIORER LE MAILLAGE TERRITORIAL

Améliorer, à l'échelle régionale, la prise en charge et l'accompagnement des victimes de VHSS

Actions dans le cadre du SAT : participation de la Région dans le cadre des travaux d'écriture du Pacte III Sambre-Avesnois-Thiérache et d'un axe dédié aux violences intrafamiliales (cf. axe 8).

maillage local en matière de lutte contre les VHSS. En 2024 : le réseau CIDFF en Hauts-de-France, c'était : 16 antennes et plus de 150 permanences dans la Région.

Engager le dialogue avec les structures engagées (partenaires de la Région Hauts-de-France) dans le champ des luttes contre les VHSS

- Intégrer cette thématique pour accompagner les associations qui œuvrent pour lutter contre les VHSS au dispositif relatif à la Formation des bénévoles (FOBE),
- Déposer un dossier en partenariat avec différents acteurs au titre de l'appel à projet du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères "sport et coopération décentralisée".



**Orientation 4 : DÉVELOPPER DES ACTIONS
DE SOUTIEN EN
DIRECTION DES FEMMES
VICTIMES DE VIOLENCES
- ENCOURAGER LES
ACTIONS DE FORMATION,
SENSIBILISATION,
INFORMATION EN
DIRECTION DES
BÉNÉFICIAIRES DES
POLITIQUES RÉGIONALES**

**ACTION 1 : DÉVELOPPER DES ACTIONS
DE SOUTIEN EN DIRECTION DES
FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES**

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Proposer aux femmes victimes de violences des solutions pour améliorer leur quotidien.

**BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS,
BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)**

La Région ne dispose pas de dispositif de soutien direct aux femmes victimes de violences, ni de formation aux bénéficiaires des politiques régionales.

Cependant, elle soutient les associations qui en font la demande, au titre du dispositif INAS (en politique "Vie associative") pour mettre en place et développer des actions en direction de divers publics, notamment les femmes victimes de violences conjugales.

**PERSPECTIVES 2025 (ENJEUX,
RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS
MARQUANTS...)**

Proposer aux femmes victimes de violences des solutions de garde d'enfants pour la réalisation de leurs démarches administratives et juridiques

Par le biais de ses antennes, la Région sollicitera le réseau des CIDFF (Centres d'Information sur les droits des femmes et des familles) pour renforcer la communication sur le dispositif existant d'aide à la garde d'enfants (AGE) auprès des femmes victimes de violences.

AXE 7 PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES FEMMES DANS LES POLITIQUES DE SANTÉ POUR UNE RÉPONSE ADAPTEE

Si on observe une amélioration du taux standardisé de mortalité plus importante au niveau régional par rapport au national chez les femmes, l'augmentation de l'espérance de vie des femmes sans incapacité est un défi pour les pouvoirs publics, les acteurs de la santé et en particulier l'organisation des services à la personne face au vieillissement de la population. La Région Hauts-de-France articule sa stratégie autour de 4 orientations : poursuivre le travail d'observation mené par l'observatoire régional de la santé et du social, œuvrer en faveur des habitants en pilotant une politique forte sur les pathologies prégnantes des femmes et des hommes, participer à la mise en œuvre d'une prévention intégrée des femmes au travail, et poursuivre la politique "vers une Région Hauts-de-France sans nouvelle contamination par le VIH/Sida et les IST.

LE DIAGNOSTIC

L'augmentation de l'espérance de vie des femmes sans incapacité est un défi pour les pouvoirs publics, les acteurs de la santé ainsi que pour l'organisation des services à la personne face au vieillissement de la population

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Dans la région Hauts-de-France, en 2023, les femmes disposent d'une espérance de vie à la naissance (EVN) de **84,2 ans**, contre **78,1 ans** pour les hommes. Si cet indicateur s'est amélioré en près de 25 ans (entre 1999 et 2023), **la progression est moins importante pour les femmes** : depuis 1999, leur espérance de vie à la naissance a augmenté de 3,4 ans, contre une amélioration de 5,7 ans pour les hommes qui rattrapent leur retard.

L'espérance de vie à partir de 60 ans est, quant à elle, de l'ordre de **26,5 ans** pour les femmes et de 22 ans pour les hommes. Depuis 1999, sa progression a été moindre pour la population féminine de la région (de l'ordre de 2,5 ans, contre 3,8 ans pour les hommes).

La santé des femmes et des filles est influencée par :

- Leurs caractéristiques biologiques (notamment les maladies liées aux cycles hormonaux),
- Leur place dans la société (traduit par la charge mentale liée à la famille, le sentiment d'insécurité ou d'injustice par les discriminations subies, l'isolement...),
- Mais également par des déterminants économiques comme le niveau de vie ou la catégorie socioprofessionnelle occupée.

La prise en compte de ces caractéristiques biologiques, sociales et économiques dans les politiques publiques contre les inégalités entre les femmes et les hommes peut permettre une amélioration de l'état de santé des femmes, et particulièrement de leur espérance de vie sans incapacité (dont l'écart avec les hommes est plus faible que celui de l'EVN). L'augmentation de l'espérance de vie des femmes sans incapacité est un défi pour les pouvoirs publics, les acteurs de la santé ainsi que pour l'organisation des services à la personne ³¹ face au vieillissement de la population, et la part des femmes dans cette tranche de vie³².

³¹ - Cet indicateur véritable outil prospectif pour les pouvoirs publics

³² - Pour rappel, les femmes représentent 66,9 % de la population régionale âgée de 80 ans et plus en 2021 (51,6% tous âges), contre 63,9 % sur l'hexagone.

Pour rappel, d'après l'INSEE, en France, en 2022 :

- **L'espérance de vie sans incapacité à la naissance atteint 65,3 ans pour les femmes et 63,8 ans pour les hommes.** Entre 2008 et 2022, l'espérance de vie sans incapacité à la naissance des femmes a augmenté de 0,7 mois par an en moyenne et celle des hommes de 0,9 mois par an,
- **L'espérance de vie sans incapacité à partir de 65 ans atteint 11,8 ans pour les femmes et 10,2 ans pour les hommes.** Depuis 2008, cet indicateur a progressé en moyenne de 1,5 mois par an pour les femmes et de 1,3 mois par an pour les hommes.

Des déterminants socioéconomiques défavorisant les personnes les moins aisées, notamment les femmes, dans la prévalence des maladies chroniques

Les inégalités sociales interviennent dans la prévalence de maladies chroniques. Selon l'INSEE, en 2021, 45,0 % des personnes en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale déclarent souffrir d'un problème de santé chronique ou durable, contre 35,8 % parmi les personnes non concernées par ces situations. Selon une étude de la DREES, **les personnes les plus**

modestes sont plus nombreuses à développer des maladies chroniques, avec les ordres de grandeurs suivants :

- 2,8 fois plus de **diabète**, avec un risque de **3,46 fois** plus élevé chez les femmes modestes de vivre un diabète que les femmes les plus aisées (contre 1,90 chez les hommes),
- 2,2 fois plus de **maladies du foie ou du pancréas**,
- 2,0 fois plus de **maladies psychiatriques** (avec un risque de 2,42 fois plus élevé chez les femmes modestes par rapport aux femmes les plus aisées, et de l'ordre de 3,45 chez les hommes),
- 1,6 fois plus de maladies respiratoires chroniques,
- 1,5 fois plus de maladies neurologiques ou dégénératives,
- Et 1,4 fois plus de maladies cardiovasculaires (le rapport de risque est de 1,50 pour les femmes, contre 1,23 chez les hommes).

Risque relatif avec une maladie chronique pour les plus modestes par rapport au plus aisés, par sexe et par catégorie de maladies

Catégorie	Femmes	Hommes
Cancers	0,74 [0,72 ; 0,76]	0,82 [0,80 ; 0,84]
Diabète	3,46 [3,37 ; 3,56]	1,9 [1,86 ; 1,93]
Maladies cardiovasculaires	1,5 [1,47 ; 1,54]	1,23 [1,21 ; 1,25]
Maladies du foie ou du pancréas	2,43 [2,27 ; 2,60]	2,82 [2,67 ; 2,98]
Maladies neurologiques ou dégénératives	1,42 [1,37 ; 1,47]	1,63 [1,57 ; 1,69]
Maladies psychiatriques	2,42 [2,36 ; 2,49]	3,45 [3,34 ; 3,56]
Maladies respiratoires chroniques	1,73 [1,69 ; 1,78]	1,64 [1,60 ; 1,68]

Lecture > Les femmes les plus modestes (premier dixième) ont un risque 3,46 plus élevé de vivre avec un diabète que les femmes les plus aisées (dernier dixième). La vraie valeur se trouve entre 3,37 et 3,56 avec une probabilité de 95 %.

Champ > 2016-2017, France (hors Mayotte).

Source > EDP-Santé 2017

Des modalités de prévention et leurs dépenses difficiles à circonscrire

Comme le note Denis Raynaud, Directeur de l'Institut de Recherche et Documentation en Économie de la Santé (IRDES), ces résultats interrogent les modalités de prévention et les dépenses de prévention "encore difficiles à calibrer". Dans sa note de juin 2023 ("Les dépenses de prévention, complexes à mesurer, très difficiles à comparer..."³³), notamment la prévention primaire qui intervient en amont du parcours de soin et mobilise une pluralité d'acteurs, dont certains œuvrant hors du champ sanitaire³⁴.

Définis par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les soins primaires approchent la santé comme principe de justice sociale et visent à "garantir le niveau de santé et de bien-être le plus élevé possible et sa répartition équitable en accordant la priorité aux besoins des populations le plus tôt possible tout au long de la chaîne de soins allant de la promotion de la santé et de la prévention des maladies au traitement, à la réadaptation et aux soins palliatifs, et en restant le plus proche possible de l'environnement quotidien des population".

Les soins primaires regroupent trois composantes³⁵ :

- Offrir des services de santé complets et intégrés,
- Appliquer des politiques et des mesures dans plusieurs secteurs pour tenir compte des déterminants de la santé plus larges et en amont,
- Impliquer les personnes concernées dans leur prise en charge (autoresponsabilisation). Les soins primaires mettent l'accent sur la santé et le bien être physiques, mentaux et sociaux.

La prévention, quant à elle, a été définie par l'OMS en 1948 comme "l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps". Cette définition s'est enrichie d'une catégorisation d'actions préventives primaires, secondaires et tertiaires. Dans ce cas, elle est définie au regard de la maladie et en fonction de facteurs de risques. La prévention primaire s'attache à diminuer l'incidence de la maladie dans une population, la secondaire, à en diminuer la prévalence, et la tertiaire, à diminuer la prévalence des incapacités liées à la maladie.

33 - Raynaud, D. (2023). Les dépenses de prévention, complexes à mesurer, très difficiles à comparer... Regards, N° 61(1), 55-66. <https://doi.org/10.3917/regar.061.0055>.

34 - En l'état, la prévention primaire ne couvre pas des champs concourant à diminuer la prévalence de ces risques, comme l'aménagement de pistes cyclables ou de mobilité douces, les actions améliorant la qualité de l'air et la prévention des maladies respiratoires. Ces investissements participent pourtant à la prévention primaire et aux soins primaires en intervenant dans l'environnement économique, social et environnemental de la population, en tant que soin primaire défini par l'OMS.

35 - <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/primary-health-care>

En France, les dépenses de prévention primaire sont agrégées à partir de la nomenclature européenne SHA (System of Health Account) classant les dépenses de prévention en 6 catégories :

- Les programmes d'information, d'éducation et de conseil,
- Les programmes de vaccination,
- Les programmes de détection précoces des maladies,
- Les programmes de surveillance de l'état de santé,
- Les programmes de surveillance épidémiologique et de contrôle des risques et des maladies,
- La préparation aux programmes d'intervention en cas de catastrophe et d'urgence.

Les comptes de la santé comptabilisent la prévention dite "institutionnelle" dans les dépenses courantes de santé (DCS). En 2023, 7,5 milliards d'€ ont été dépensés à ce titre, soit 2 % des dépenses de santé. Ce chiffre est sous-estimé, certaines actions n'étant pas prises en compte (par exemple, les actions aux conseils hygiéno-diététiques et de prévention dans les consultations de professionnels de santé ne sont pas prises en compte (ibidem)).

L'Assurance maladie est en 2023 le principal financeur des dépenses de prévention, mais sa part a reculé pour représenter 45 % des dépenses de prévention, contre 67 % en 2022 et 74 % en 2021 (Source : DREES, compte de la santé). La part financée par l'État et les collectivités territoriales s'élève à 28 %, contre 17 % en 2022, tandis que celle des entreprises privées a atteint 24 % (au titre de la surveillance de l'état de santé) en 2023.

La prévention institutionnelle est définie comme la partie des dépenses totales de prévention sanitaire, résultant principalement de programmes organisés. Elle n'inclut pas la prévention réalisée lors de consultations médicales ordinaires, incluses par ailleurs dans la CSBM (consommation de soins et de biens médicaux). En France, en 2023, la dépense courante de santé au sens international (DCSi) s'élève à 325 milliards d'€, soit 11,5 % du PIB

LA MORTALITÉ PAR MALADIES CARDIOVASCULAIRES EST À UN NIVEAU ÉLEVÉ DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Bien qu'en diminution importante depuis de nombreuses années, la mortalité par maladies cardiovasculaires est à un niveau élevé dans les Hauts-de-France au regard de la moyenne nationale (de l'ordre d'un cinquième en plus chez les hommes comme chez les femmes). Cela situe la région parmi celles présentant le plus fort taux.

Pour ce qui concerne la mortalité par cancers, les Hauts-de-France se trouvent au premier rang des régions françaises de l'hexagone les plus touchées chez les hommes comme chez les femmes (différentiel de +20 % avec le niveau national chez les hommes et de +13 % chez les femmes).

À cette situation sanitaire viennent s'ajouter des problématiques de démographie médicale. On constate un manque de praticiens, particulièrement sur certaines spécialités (psychiatrie, odontologie, ophtalmologie, dermatologie, gynécologie), et,

globalement une difficulté à organiser l'offre de soin du quotidien, de premier recours du fait d'une répartition inéquitable des professionnels de santé, des difficultés de remplacements et d'installation sur certains territoires déjà faiblement dotés.

Par ailleurs, les effets de la crise sanitaire liée à la Covid-19 ont mis en exergue des problématiques hors norme du non-recours aux soins, des comorbidités, des maladies chroniques (obésité, diabète...) nécessitant une attention particulière pour les publics déjà en situation de fragilité. Selon Santé Publique France (données recueillies entre mars 2020 et juin 2021), 90 % des patients admis dans les services sentinelles de réanimation en Hauts-de-France présentaient des comorbidités. Les principales comorbidités rapportées sont l'obésité (2020-S2 : 42 % 2021-S1 : 49 %), l'hypertension artérielle (53 % et 47 %), puis le diabète, les pathologies cardiaques et pathologies pulmonaires.

UNE SURREPRÉSENTATION DE PATHOLOGIES POUVANT ÊTRE ÉVITÉES PAR DES MESURES DE PRÉVENTION

En trente ans, les mortalités féminines par cancers et par maladies cardiovasculaires ont diminué sensiblement, moins toutefois pour les cancers que pour les maladies cardiovasculaires (respectivement -18,5 % et -64,7 % dans les Hauts-de-France). Pour autant, dans les deux groupes de pathologies, les Hauts-de-France présentent les taux les plus élevés des régions de l'Hexagone (différentiels de respectivement +13 % et +19 % en regard de la moyenne nationale).

La région enregistre chez les femmes la deuxième mortalité pour diabète la plus importante des régions de l'Hexagone avec un différentiel de +37 % en regard de l'ensemble du pays.

Or, ces pathologies peuvent être évitées ou atténuées par des mesures de prévention, d'accompagnement à l'adoption des comportements favorables à la santé (alimentation équilibrée, pratique d'une activité physique adaptée régulière), et à l'inverse de limiter les comportements à risques (consommation de tabac, d'alcool, sédentarité...) ou les situations d'expositions à des risques pour la santé (les perturbateurs endocriniens sont de plus en plus associés aux maladies chroniques non infectieuses du type diabète, obésité, certaines substances ayant également des effets cancérogènes).

L'ÉTAT DE SANTÉ DES FEMMES SALARIÉES DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Des conditions de travail différenciés entre les sexes

D'après un document d'études de la DARES publié en janvier 2023, plusieurs études montrent une différenciation des conditions de travail entre les femmes et les hommes. Les hommes, au regard des postes occupés, sont davantage exposés à la pénibilité, en particulier dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière. D'après l'enquête Evrest 2019-2023, les hommes sont davantage exposés à l'effort physique avec des ports de charges lourdes difficiles ou pénibles plus importantes que chez les femmes (en région, 58,2 % des hommes, contre 43,6 % des femmes ; et de façon plus marquée qu'en France (54,3 % des hommes et 41,6 % pour les femmes). L'écart est également marqué en matière d'expositions aux poussières ou fumées (49,7 % des hommes en région, 43,0 % en France), contre 16,4 % des femmes en région (16,9 %

des femmes en France), ou au bruit (37,9 % chez les hommes, contre 6,8 % chez les femmes).

A contrario, les femmes sont davantage exposées aux gestes répétitifs, facteurs de Troubles Musculosquelettiques (TMS) que les hommes (resp. 62,2 % et 59,2 %), mais également à des facteurs plus silencieux tels que la pression psychologique (20,4 % des femmes en région, contre 15,9 % chez les hommes). Les femmes sont en proportion plus nombreuses à se plaindre de l'anxiété (17,2 % des femmes contre 10,6 % des hommes), mais moins qu'au niveau national (21,6 % des femmes contre 12,6 % chez les hommes). Selon l'OR2S, au 31 décembre 2019, le nombre de femmes présentant une Affection Longue Durée (ALD) pour troubles mentaux et du comportement dans les Hauts-de-France s'élève à 67 876, soit un taux standardisé de 2 278,1 femmes pour 100 000. Ce taux est plus faible que celui observé nationalement (différentiel de -14,0 %). Depuis le 31 décembre 2012, les taux standardisés de femmes déclarées en ALD pour troubles mentaux et du comportement augmentent. Cette hausse est de 36,5 % dans la région et de 23,8 % sur l'hexagone. De ce fait, le différentiel se réduit en sept ans, passant de -22,0 % à -14,0 %.

UNE SINISTRALITÉ D'ACCIDENTS DU TRAVAIL PLUS IMPORTANTE CHEZ LES FEMMES EN RÉGION

Selon le Plan Régional de Santé au Travail (PRST) 2021-2025, les accidents du travail sont plus nombreux en région (38,9 accidents pour 1 000 salariés en 2019, soit 5,3 points de plus qu'en France) et la part des femmes au sein des accidents du travail augmente ; celle-ci est passée de 35 % en 2015 à 37 % en 2019. Fait lié, la baisse globale des accidents du travail entre 2001 et 2019 (-11 %) masque des différences significatives selon les sexes : hommes (-27 %) et femmes (+ 41 %). De même, les secteurs accidentogènes ne sont pas les mêmes pour les femmes (santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire) et les hommes (BTP). Quant au risque de désinsertion professionnelle liée à l'état de santé des individus, 21 % des femmes ne reprennent pas le travail après un cancer un an après l'arrêt des traitements. Sont en cause les symptômes psychologiques, la nature de l'activité, le temps de travail et la nature des traitements.

EN RÉGION, UNE MOINDRE PRATIQUE SPORTIVE CHEZ LES FEMMES SALARIÉES ET UN ÉTAT DE SANTÉ D'OBÉSITÉ PERÇU CONCERNANT PRÈS D'UNE FEMME SUR 5

L'enquête EVREST indique, au niveau national, une plus faible part des femmes pratiquant une pratique physique ou sportive comparée aux hommes (59,2 % des femmes salariées en France contre 62,2 % chez les hommes). Cette proportion passe à 51,3 % chez les femmes de la région, avec un écart de près de 8 points avec les hommes (59,2 %).

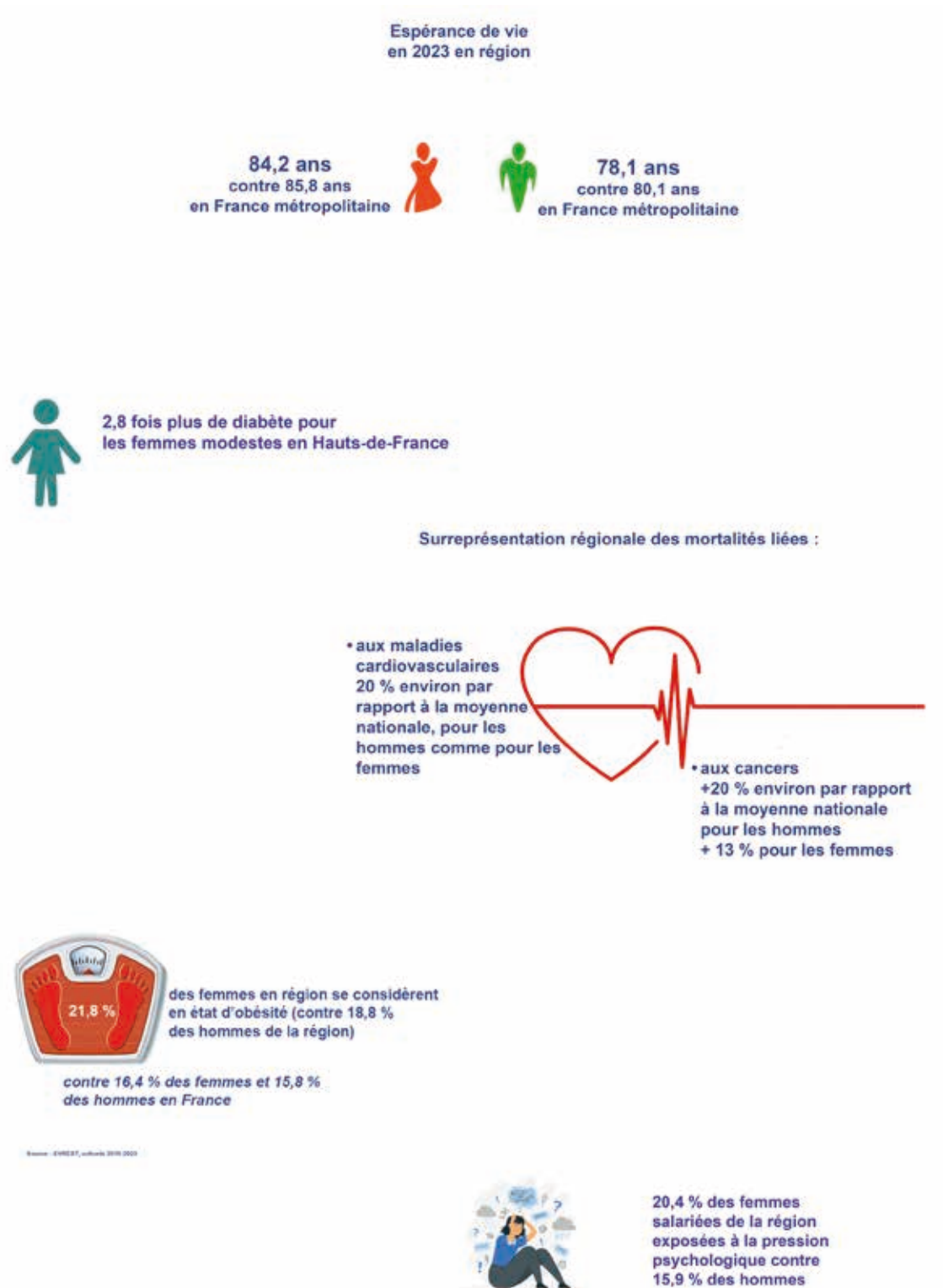
Par ailleurs, les femmes salariées de la région, au regard de l'état de santé perçu, sont plus fréquemment en situation de surpoids (25,2 %) qu'en France (23,2 %), et nettement moins que les hommes que ce soit en région (38,5 %) ou en France (35,7 %). C'est sur la situation de l'obésité que la situation est plus préoccupante pour les femmes de la région : 21,8 % des femmes se considèrent en état d'obésité (contre 18,8 % des hommes de la région), contre 16,4 % de leurs homologues femmes en France, qui le sont légèrement plus que les hommes (15,8 %).

LE NOMBRE DE DÉCOUVERTES DE SÉROPOSITIVITÉ EST SIMILAIRE À CELUI DE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE HORS ILE DE FRANCE

En 2021, le nombre de tests sérologiques VIH effectués pour 1 000 habitants dans la région Hauts-de-France était de 72 habitants.

Le nombre de découvertes de séropositivité par million d'habitants était stable en région en 2021 par rapport aux années précédentes, soit 36 par million d'habitants, un taux similaire à celui de la France métropolitaine hors Ile-de-France.

Ce qu'il faut retenir



Les tendances

Moindre progression de l'espérance de vie des femmes par rapport aux hommes entre 1999 et 2023 au niveau national	+3,4 ans pour les femmes (+5,7 ans pour les hommes)
Evolution de la part des femmes au sein des accidents du travail entre 2015 et 2019	+2 points

Orientation 1 : POURSUIVRE LE TRAVAIL D'OBSERVATION MENÉ PAR L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL (OR2S)

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- Poursuivre la veille en matière de santé,
- Systématiser l'approche F-H dans les études qui peuvent être sexuées,
- Mobiliser les enquêtes "Jesais" pour analyser des indicateurs Femmes-Hommes.

L'Observatoire Régional de la Santé et du Social a pour enjeux de caractériser et d'objectiver les problématiques de santé au bénéfice de la construction des politiques publiques. À travers des analyses à différentes échelles (régionales, infrarégionales), et des études thématiques, il permet d'observer certains phénomènes (désertification médicale, grossesse des cancers) et d'anticiper certaines évolutions territoriales afin d'adapter les politiques régionales.

Le travail d'observation spécifique en lien avec l'OR2S sur le sujet de la santé des femmes en région a fait l'objet les années précédentes de diverses publications, ayant permis sur la base d'indicateurs socio-sanitaires régionaux en regard de la situation nationale, de mettre en exergue les disparités hommes-femmes, sur les principales pathologies, avec plusieurs focus à l'échelle des territoires (EPCI, ERBM et SAT).

Les enquêtes "Jesais" publiées chaque année, réalisées en partenariat avec les personnels de l'Académie d'Amiens et de Lille, auprès des élèves de 6^{ème} et de 2^{nde} donnent également un aperçu d'indicateurs socio-sanitaires différenciés, selon le sexe, par bassin, utiles à l'appui des différentes politiques régionales et initiatives au sein des établissements scolaires.

L'objectif du travail d'observation concernant la santé des femmes est de pouvoir restituer périodiquement en fonction des données disponibles, des états de lieux actualisés permettant de suivre les évolutions sur les principales pathologies, mais également l'impact des différents déterminants sur la santé (notamment socioéconomiques).

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Les travaux d'actualisation des données de mortalité à l'échelle régionale ont permis de croiser des données démographiques et populationnelles (décomposition par tranches d'âge, par pathologies) et d'effectuer des comparaisons avec l'échelle nationale. Une comparaison de l'évolution du taux standardisé de mortalité générale entre 2018-2019 et 2020-2021 a par ailleurs été menée dans le cadre de ces travaux et permis de dresser des différences significatives entre les deux sexes. Il en est de même pour l'espérance de vie à la naissance et l'évolution entre les périodes précédemment citées.

Cette analyse permet ainsi de qualifier les taux d'incidence de mortalité chez le public féminin, en regard de l'échelle régionale et nationale, d'identifier des disparités infrarégionales et de mieux identifier l'impact de ces données sur l'espérance de vie au niveau régional.

Ainsi, on peut observer que le taux standardisé de mortalité générale a évolué de manière plus importante au niveau régional par rapport au national (+7,4 % chez les femmes de 2018-2019 à 2020-2021 contre +6,2 % au niveau national). Au niveau infrarégional, des écarts se creusent entre départements, celui de l'Oise connaissant une hausse de 10,7 %, alors que dans le Pas-de-Calais, elle est de 4,9 %. Plusieurs EPCI sont particulièrement concernés, notamment ceux de la CC du Pays de Bray et de l'Oise picarde, connaissant une hausse du taux de mortalité générale des femmes de 25 % entre la période 2018-2019 et 2020-2021.

La corrélation entre taux de mortalité, qualité de vie de la population régionale et incidence de certaines pathologies (cancers, maladies cardiovasculaires) a également des incidences sur l'espérance de vie à la naissance et ses évolutions entre 2018-2019 et 2020-2021. Chez les femmes, elle est plus basse au niveau régional (83,4 ans en 2020-2021) qu'au niveau hexagonal (85,3 ans). À titre indicatif, l'espérance de vie chez les hommes au niveau régional est de 76,7 ans. L'espérance de vie ayant diminué globalement au national de 0,49 ans entre 2019 et 2021, au niveau régional, cette baisse est de 0,57 ans. La situation est par ailleurs globalement identique entre les cinq départements.

Le recueil de ces données de mortalité plus récentes a permis ainsi d'actualiser le portrait régional de l'état de santé de la population féminine, en croisant avec les pathologies majeures en région, par rapport à la moyenne nationale, notamment sur les maladies cardio-vasculaires (constituant la première cause de mortalité en région).

Ces éléments permettent d'alimenter le plan régional de lutte contre le surpoids et l'obésité, en prenant bien en compte les spécificités du public féminin et une territorialisation prioritaire.

Concernant le public "jeunes" et à partir de l'observation des collégiens à l'entrée en 6^{ème} et des lycéens à l'entrée en seconde, deux plaquettes thématiques ont été réalisées dans le cadre de l'enquête "Jesais" (habitudes alimentaires et santé mentale) et ont mis en exergue des phénomènes observables au niveau régional.

S'agissant des habitudes alimentaires, deux tendances ont été analysées :

- La consommation de boissons sucrées à fréquence quotidienne est plus importante chez les filles de 2^{nde} professionnelle (18,3 %) par rapport à la filière générale ou technologique (11 %),
- Dans les filières de 6^{ème} Segpa ou Ulis et 2^{nde} professionnelle, la part de filles en situation d'obésité est respectivement de 9,5 % et 11,3 % (assez proche de l'observation faite concernant les garçons : 8,3 % et 11,5 % chez les garçons).

L'écart se creuse d'autant plus pour les filles en situation de surpoids : elles représentent 24,5 % des élèves de 6^{ème} Segpa ou Ulis (contre 19,6 % chez les garçons) et 21,9 % des filles de 2^{nde} professionnelle (contre 15,9 % chez les garçons).

Le phénomène de surpoids et d'obésité touche plus sensiblement le public socialement défavorisé qu'on retrouve en plus grand nombre dans ces filières avec une sensible différence quant au surpoids des filles.

Concernant la santé mentale, l'état des lieux régional montre une situation de mal-être plus importante chez les filles que chez les garçons (4,4 % des filles de 2^{nde} générale ou technologique se perçoivent plutôt mal contre 0,9 % des garçons de 2^{nde} générale)

De même, les filles de filières non générales sont davantage touchées par du harcèlement ou des violences. 23 % des filles de seconde professionnelle ont déjà été victimes de harcèlement au moins une fois dans leur vie, contre 11,4 % des filles scolarisées en 2^{nde} générale ou technologique. De fortes disparités territoriales sont également observées, notamment dans les bassins d'éducation Artois Ternois et Audomarois Calaisais, où les taux avoisinent les 23 %.

17,3 % des filles de seconde générale ou technologique ont déjà été victimes de violences à plusieurs reprises, contre 12,3 % chez les garçons.

Le public ciblé et les bénéficiaires de cette politique sont :

- Les acteurs investis dans le champ de la santé (acteurs institutionnels, professionnels de santé, du secteur médico-social et social, universitaires, ...) dans la mesure où les diagnostics et enquêtes proposés permettent d'analyser et de mettre en lumière des problématiques régionales en matière de santé, au regard d'indicateurs (par exemple analyse de la situation démographique et sociale d'un territoire, de l'état de vieillissement de la population, des pathologies majeures...), Le grand public, bénéficiaire indirect des productions de l'OR2S, lesquelles viennent en appui des politiques de santé.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Il n'y a pas eu de ligne spécifique dédiée à la santé de la femme dans le programme d'activités 2024 de l'OR2S, mais des outils qui disposent de données sexuées :

- L'actualisation des données de mortalité régionales a été réalisée dans le cadre de la ligne dédiée aux "études libres et travaux d'actualisation" (identifié au global à hauteur de 63 200 €),
- La mise à jour de l'enquête "JeSais" (budget de 28 000 €).



JEUNES
EN SANTÉ
INDICATEURS
ET SUIVI

SANTÉ MENTALE

EN HAUTS-DE-FRANCE

ÉTAT DES LIEUX

ÉLÈVES DE
6^E ET **2^{NDE}**

CONTEXTE

Jesais (*Jeunes en santé, indicateurs et suivi*) est une enquête réalisée auprès des élèves de sixième et de seconde de l'académie d'Amiens depuis plus de quinze ans et étendue à l'ensemble des établissements publics des Hauts-de-France depuis septembre 2019. Outre une photographie à un instant donné, le recueil se veut de connaître l'évolution de l'état de santé des élèves à différents niveaux territoriaux (pour les plus fins, au niveau du bassin d'éducation et de formation). Grâce à la forte implication des infirmiers de l'Éducation nationale, une part importante d'élèves de sixième et de seconde est enquêtée chaque année, ce qui permet de disposer de nombre d'indicateurs pouvant être croisés entre eux.

Accompagner au mieux l'ensemble des acteurs en contact avec les jeunes et, de façon plus générale, les politiques publiques, notamment celles de l'agence régionale de santé et du conseil régional qui participent au financement du dispositif, constitue l'objectif général du programme dans ses différentes déclinaisons. Ainsi, différents outils de restitution aidant à prioriser les actions à mettre en place sont déployés. Il peut s'agir de documents de synthèse, à l'image de celui-ci, ou des espaces informatiques de restitution individualisés qui mettent à disposition des infirmiers des résultats au niveau de leur établissement en comparaison avec les données des territoires de référence (région, académies, départements).

RÉSULTATS

Ce document présente les résultats portant sur la santé mentale des élèves de sixième et de seconde, en s'appuyant sur les données des années scolaires 2020-2021 à 2022-2023, sur un total maximum de 16 348 élèves de sixième (15 787 en filière générale et 561 en filière Segpa ou Ulis) et de 2 949 élèves de seconde (1 532 en filière générale ou technologique et 1 417 en filière professionnelle).





JEUNES
EN SANTÉ
INDICATEURS
ET SUIVI

HABITUDES ALIMENTAIRES

EN HAUTS-DE-FRANCE

ÉTAT DES LIEUX, ÉVOLUTION ET DISPARITÉS TERRITORIALES

ÉLÈVES DE
6^E ET **2^{NDE}**

CONTEXTE

Jesais (Jeunes en santé, indicateurs et suivi) est une enquête réalisée auprès des élèves de sixième et de seconde de l'académie d'Amiens depuis plus de quinze ans et étendue à l'ensemble des établissements publics des Hauts-de-France depuis septembre 2019. Outre une photographie à un instant donné, le recueil se veut de connaître l'évolution de l'état de santé des élèves à différents niveaux territoriaux (pour les plus fins, au niveau du bassin d'éducation et de formation). Grâce à la forte implication des infirmiers de l'Éducation nationale, une part importante d'élèves de sixième et de seconde est enquêtée chaque année, ce qui permet de disposer de nombre d'indicateurs pouvant être croisés entre eux.

Accompagner au mieux l'ensemble des acteurs en contact avec les jeunes et, de façon plus générale, les politiques publiques, notamment celles de l'agence régionale de santé et du conseil régional qui participent au financement du dispositif, constitue l'objectif général du programme dans ses différentes déclinaisons.

Ainsi, différents outils de restitution aidant à prioriser les actions à mettre en place sont déployés. Il peut s'agir de documents de synthèse, à l'image de celui-ci, ou des espaces informatiques de restitution individualisés qui mettent à disposition des infirmiers des résultats au niveau de leur établissement en comparaison avec les données des territoires de référence (région, académies, départements).

RÉSULTATS

Ce document présente les résultats portant sur les habitudes alimentaires, ainsi que des croisements avec la corpulence et l'activité physique des élèves de sixième et de seconde, en s'appuyant sur les données des années scolaires 2020-2021 à 2022-2023 pour l'état des lieux, 2019-2020 à 2022-2023 pour les disparités territoriales et depuis 2008-2009 pour les évolutions.

L'état des lieux repose sur les données recueillies auprès de 16 694 élèves de sixième (16 126 en filière générale et 568 en filière Segpa ou Ulis) et 3 272 élèves de seconde (1 696 en filière générale ou technologique et 1 576 en filière professionnelle).



© Photos : Droits Réservés

PERSPECTIVES 2025

Poursuite du travail d'observation de l'OR2S sur la santé des femmes avec une actualisation du diagnostic socio-sanitaire détaillé en région Hauts-de-France, complétée par deux diagnostics sanitaires succincts sur les territoires prioritaires de l'ERBM et de la SAT mettant en évidence les difficultés spécifiques de ces territoires. Ces outils permettront d'adapter les politiques régionales, au regard de ces situations socio-sanitaire.

L'ensemble des éléments de cadrage analysés permettront de dresser une analyse comparative avec la France hexagonale, tout en tenant compte de la situation socio-démographique en région, et notamment de la prédominance de certaines pathologies en région.

Le recueil à terme de données de santé et de mortalité plus récentes, permettra d'actualiser le portrait régional de l'état de santé de la population féminine, en croisant avec les pathologies majeures en région, par rapport à la moyenne nationale. L'exploitation de ces données permettra de mieux qualifier les déterminants de la santé des femmes, tant en termes d'analyse de la prédominance de certaines pathologies chez les populations les plus précaires, de phénomènes de monoparentalité, de l'incidence du milieu rural ou urbain dans leur environnement quotidien.

L'actualisation des données de santé permettra d'autre part d'alimenter le plan régional de lutte contre le surpoids et l'obésité, en prenant en compte les spécificités du public féminin, les particularités territoriales, et d'orienter des actions ciblées et adaptées en faveur de ces publics, qu'il s'agisse de l'offre de soin ou de la prévention.

Concernant les enquêtes "Jesais", il est prévu :

- De relancer l'enquête 2025-2026 auprès des élèves de 6^{ème} et seconde prenant en compte les spécificités des garçons et des filles,
- D'éditer 2 plaquettes synthétisant les principaux enseignements issus de l'analyse des enquêtes antérieures, afin d'en assurer la lisibilité.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Réalisation d'un diagnostic socio sanitaire détaillé des Hauts-de-France : 28 000 €,

Réalisation de deux diagnostics socio sanitaires succincts pour le Bassin minier et la SAT : 30 000 €,

Réalisation enquêtes "Jesais" : 28 000 €.

Orientation 2 : ŒUVRER EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES EN PILOTANT UNE POLITIQUE FORTE SUR LES PATHOLOGIES PRÉGNANTES DES FEMMES EN HAUTS-DE-FRANCE (CARDIOVASCULAIRES, DIABÈTE ET OBÉSITÉ)

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- **Améliorer l'observation et la connaissance,**
- **Identifier, articuler et amplifier certaines politiques régionales (santé à 360°),**
- **Mettre en œuvre une communication ciblée, avec des nouvelles approches spécifiques aux Hauts-de-France,**
- **Faire du plan Santé 360 un marqueur politique de la mandature.**

Les maladies cardio-vasculaires, le diabète de type 2 et l'obésité présentent des taux de surmortalité et/ou d'ALD particulièrement élevés chez les femmes en Hauts-de-France. Or, ces pathologies (au même titre que les cancers) peuvent être évitées ou atténuées par des mesures de prévention et d'accompagnement favorables à la santé (alimentation équilibrée, pratique d'une activité physique adaptée et régulière), ou encore par des actions limitant des situations d'expositions à certains risques (ex : les perturbateurs endocriniens sont souvent associés aux maladies chroniques non infectieuses du type diabète, obésité et cancers).

Ces constats justifient la poursuite du soutien de la Région aux actions de prévention et d'éducation à la santé dans le cadre de ses dispositifs (notamment dispositif d'appels à projets "Prévention santé innovation" (PSAI) et Conventions pluriannuelles d'objectifs), avec une attention particulière pour le public féminin.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

L'édition 2024 du dispositif PSAI a permis de soutenir :

- 19 projets sur la thématique de la Prévention des maladies cardio-vasculaires, du diabète et du surpoids, lesquels mobilisent majoritairement le public féminin,
- 8 projets sur la thématique Santé environnement, en lien avec la prévention des perturbateurs endocriniens.

Ce soutien est complété par l'accompagnement d'acteurs régionaux à travers des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPO) triennales sur la période 2022-2024 et 2024-2025 dont les actions en lien avec la prévention des maladies cardiovasculaires, du diabète et de l'obésité, bénéficient majoritairement (Bus santé et PrévAL2s de Santélyls, programmes d'actions des Restaurants du cœur, Bonus santé de l'Institut Pasteur de Lille) ou exclusivement au public féminin (Bus du cœur de

l'Association de Cardiologie Nord-Pas de Calais).

Le public ciblé et les bénéficiaires de cette politique sont :

- AAP "Prévention Surpoids Obésité" : public en situation de fragilité, public précaire, public féminin, lycéens, apprentis, étudiants,
- AAP Santé environnement : public en situation de fragilité, public précaire, public féminin, lycéens, apprentis, étudiants, professionnels de santé, relais d'assistantes maternelles, agriculteurs.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Appel à projets "Prévention Santé Innovation" : enveloppe globale de 594 182,50 €, dont 359 009€ sur "Prévention du surpoids et de l'obésité" ; 109 256 € sur "Santé environnement" (actions de prévention des perturbateurs endocriniens).

Conventions Pluriannuelles d'Objectifs : 207 500 €



© Photos : Droits Réservés

PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

La démarche "Rayonnement de la politique régionale de santé 2025-2028 : la santé à 360 degrés", initiée en 2024 et votée à la séance plénière du 20 mars 2024, propose une approche multi factorielle en matière de santé qui amène à aborder la santé en tant qu'enjeu éminemment transversal guidé par les transitions en cours et à venir, dans un contexte où l'accompagnement des transitions est par ailleurs au cœur de l'ambition politique régionale.

C'est en ce sens que la Région renforce son engagement dans la lutte contre le surpoids et l'obésité, car il s'agit d'un facteur majeur des difficultés sanitaires actuelles et à venir. La mise en place d'un plan global, intégrant l'ensemble des considérations et déterminants d'une santé à 360 degrés, contribuera à améliorer les réponses visant à œuvrer en faveur de la santé des femmes en pilotant une politique forte sur les pathologies prégnantes des femmes en Hauts-de-France (cardio-vasculaire, diabète, et obésité).

Ce plan intègre quatre dispositifs complémentaires visant à lutter contre le surpoids et l'obésité, avec des publics cibles et des porteurs de projets différents, notamment :

- Un appel à projets "prévention santé innovation en faveur de la lutte contre le surpoids et l'obésité" déjà existant auquel les acteurs associatifs répondent en majorité. L'édition 2025 de cet appel à projets inscrit, concernant les démarches de prévention et d'éducation à la santé, la prise en compte des spécificités sexuées favorisant une réponse adaptée aux vulnérabilités (sociales, physiologiques, psychologiques, ...),
- Un appel à projets visant la prise en compte des populations éloignées des préoccupations de santé, en allant vers elles. Le lancement de cet appel à projets vise à faire émerger et à promouvoir des solutions innovantes pour une région au plus près des publics fragiles (notamment les femmes en situation de monoparentalité, en grande difficulté) en apportant des réponses adaptées et inscrites dans des logiques de parcours et d'accompagnement global.

Afin d'inscrire dans la durée des projets plus structurants sur les territoires et, compte tenu de l'arrivée du terme de certaines conventions en 2024, de nouvelles conventions pluriannuelles d'objectifs ont été renégociées avec la Région, avec l'objectif réaffirmé de déployer des actions apportant des réponses adaptées aux spécificités sexuées femmes-hommes.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

- Appel à projets "prévention Santé Innovation" : 500 000 € ³⁶ (250 000 € pour l'AAP "Prévention surpoids et obésité" et 250 000 € pour l'AAP "Santé environnement"),
- Appel à projets "Aller-vers" : 50 000 € en fonctionnement et 100 000 € en investissement*,
- Conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) 2025-2027 : Association de cardiologie Nord Pas de Calais : 90 000 € dont 30 000 € pour le Bus du cœur ; Bus santé de Santély : 31 000 €,
- CPO en cours en 2025 : Restaurants du cœur : 52 500 €.

³⁶ - Dans le cadre des appels à projets, une partie du financement sera attribué à des actions visant à réduire les inégalités de santé entre les hommes et les femmes, en visant les publics prioritaires repris dans le cahier des charges. Cette proportion n'est pas encore connue et dépend des actions qui seront sélectionnées

Orientation 3 : PARTICIPER À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE PRÉVENTION INTÉGRÉE DES FEMMES AU TRAVAIL

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- Poursuivre les travaux du comité technique "approche sexuée des conditions de travail" de l'ANACT,
- Communiquer sur la santé des femmes au travail,
- Soutenir le développement de l'élaboration et de l'exploitation de données sexuées croisées en santé travail, en lien avec les acteurs institutionnels et associatifs.

Dans le cadre de la convention pluriannuelle d'objectifs 2022 -2024 conclue avec la Région et en lien avec le PRST4 (Plan Régional de Santé Travail), l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) anime un comité technique dédié à l'approche sexuée des conditions de travail, réunissant des institutions partenaires (Direction Régionale de l'Économie, de l'emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), Région Hauts-de-France, Pôle Santé Travail (PST), Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CORIF), Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE).

De plus, l'ANACT anime également un comité technique sur l'usure professionnelle et un groupe de travail (médecin du travail, infirmier, psychologue, statisticienne) qui aborde aussi la question des différences entre les sexes.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Les dernières données disponibles³⁷ ont mis en exergue une évolution inquiétante pour la santé des femmes au travail. En effet, la baisse globale des accidents du travail entre 2001 et 2019 (11,1% pour les deux sexes) masque une forte disparité : baisse de 27,2 % pour les hommes mais forte hausse pour les femmes (+41,6 %).

De même, l'augmentation importante de la reconnaissance des maladies professionnelles depuis 2001 (+ 108 %) est hétérogène et marquée par des différences selon le sexe (augmentation de 158,7 % pour les femmes vs 73,6 % pour les hommes avec une stabilisation depuis 2013 pour les 2 sexes).

Si la question de l'égalité Femmes-Hommes au travail devient un axe de travail de plus en plus repris et soutenu par les pouvoirs publics, elle reste un sujet sur lequel il est difficile de mobiliser – tant du côté des préventeurs que des entreprises. C'est un sujet également peu connu, avec un état des lieux faiblement partagé et surtout des mentalités et engagements qui doivent évoluer plus rapidement. Il s'agit donc pour l'ANACT de participer et favoriser la prise de conscience des enjeux liés à ce sujet (tant pour les préventeurs, les entreprises, les salariés), de partager des repères et des connaissances, de construire et partager des repères méthodologiques.

L'animation du comité technique "approche sexuée des conditions de travail" a permis en 2024 la construction collective d'un document permettant aux préventeurs et aux entreprises de déconstruire les a priori sur le sujet, de donner des repères (définitions, comprendre les inégalités, partager des repères d'actions), de donner envie de s'intéresser à ce sujet.

Ce document intitulé "La prévention des risques professionnels a-t-elle un sexe ?" a fait l'objet d'une communication au sein du CROCT (comité régional d'orientation des conditions de travail de la DREETS composé des acteurs de santé au travail et des partenaires sociaux) en novembre 2024, en direction des entreprises dans le cadre de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail en juin 2024.

Par ailleurs, l'ANACT a participé à la co-construction d'une émission WEO dédiée à la santé des femmes au travail, ainsi qu'à l'émission en présence du CORIF, d'une entreprise de la métallurgie. L'émission a permis de recueillir de nombreux témoignages et expériences sur le sujet de la santé et de l'égalité entre femmes et hommes.

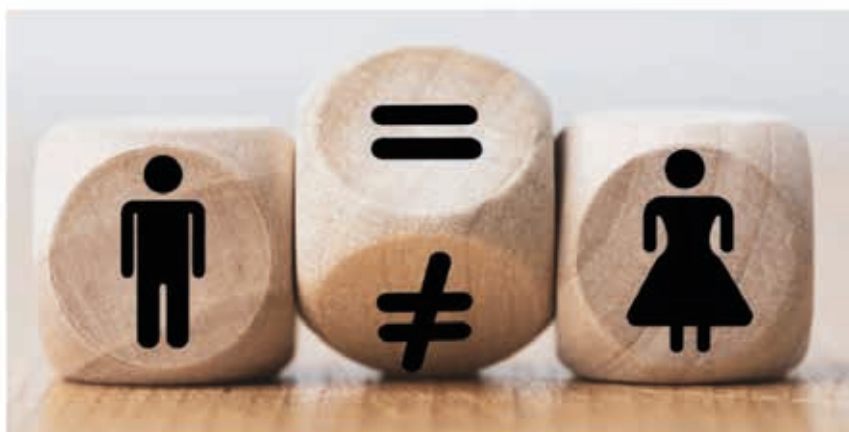
RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

- 24 375 € dans le cadre de l'objectif 3 (Prévenir l'usure professionnelle, promouvoir la santé en entreprise) de la CPO 2022-2024

³⁷ - Sources : ANACT- PRST4 et Rapport d'information n°780 2022-2023 du Sénat

La prévention des risques professionnels a-t-elle un sexe ?

Intégrer une approche sexuée
pour une prévention adaptée



PERSPECTIVES 2025 (MOYENS, BÉNÉFICIAIRES...)

Les problématiques d'égalité professionnelle femmes – hommes en matière de santé au travail reste encore peu visible. Si le contexte social évolue et semble favorable à la prise de conscience du sujet, la mobilisation reste néanmoins limitée – tant du côté des préventeurs que des entreprises. Il est nécessaire de développer de nouvelles expérimentations prenant en compte la santé des femmes au travail.

Il est proposé de poursuivre le travail, grâce au comité technique "Approche sexuée" pour développer différentes approches (conscientiser les enjeux, partager et développer des connaissances, partager des repères méthodologiques) pour une prévention au service de toutes et tous.

A travers la CPO 2025-2027 de l'ANACT avec la Région, il est prévu de développer une approche intégrée de la santé au travail des femmes, à travers notamment :

- Le développement d'une prévention prenant en compte une approche sexuée de la santé au travail,
- L'impact de la transformation numérique et de l'Intelligence Artificielle comme frein ou facilitateur des inégalités entre les femmes et les hommes.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

17 062 € (objectif 3 : "Soutenabilité du travail et prévention durable pour toutes et tous" de la CPO 2025-2027)

Orientation 4 : POURSUIVRE LA POLITIQUE "VERS UNE RÉGION HAUTS-DE-FRANCE SANS NOUVELLE CONTAMINATION PAR LE VIH/SIDA ET LES IST"

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

- Relancer la fourniture et la livraison de préservatifs aux lycées publics de l'académie d'Amiens et de Lille, via l'infirmerie des établissements,
- Fournir des autotests aux Services de Santé Etudiante de la région en vue d'une distribution gratuite aux étudiants (journée mondiale de lutte contre le sida : 01/12),
- Poursuivre les Après-Midi du Zapping dans 15 nouvelles communes,
- Engager un partenariat avec le COREVIH (Coordination Régionale de lutte contre le VIH) notamment au travers de podcasts et de webinaires en direction des établissements scolaires et de formation (IFSI).

Labellisée dans la lutte contre le SIDA au niveau national depuis le 12 septembre 2019 (signature de la Déclaration de Paris), la Région Hauts-de-France poursuit en 2024 son engagement en lien avec les acteurs institutionnels et associatifs. Compte-tenu de la priorité accordée en matière de prévention à destination des jeunes (lycéens, apprentis et étudiants notamment) et des besoins recensés par l'ensemble des acteurs de santé concernés, la Région poursuit son soutien aux actions d'information, de prévention des comportements à risques sexuels ainsi qu'aux actions d'incitation au dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST).

Afin de favoriser cette politique de prévention issue d'un travail partenarial mené avec les acteurs œuvrant sur ce champ, la Région a mené depuis 2021 plusieurs campagnes de dotations de fournitures spécifiques à la santé sexuelle, auprès de l'ensemble des lycées publics de la région en lien avec les académies de Lille et d'Amiens, les lycées publics agricoles en lien avec la DRAAF Hauts-de-France, les Services de Santé Etudiante (SSE) et les CFA (Centres de Formation des Apprentis) volontaires de la région. Parallèlement aux dotations, la Région soutient également des actions de prévention et d'éducation à la santé sexuelle, via notamment les Après-midi du zapping.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

La Région a lancé une enquête auprès des bénéficiaires précédents de préservatifs et d'autotests VIH qui a montré la nécessité de poursuivre la démarche et d'identifier les besoins pour l'année scolaire 2024/2025.

De même, des échanges avec différents partenaires (services de l'Education Nationale, coordination du service sanitaire de l'UPJV), ont mis en évidence des besoins nouveaux constatant le manque d'outils des étudiants en service sanitaire lors de leurs interventions. L'ensemble des IFSI et Ecoles de Sage-Femmes de la région ont été contactés afin de vérifier leur intérêt pour les mallettes pédagogiques d'animation en santé sexuelle, en faveur des étudiants en service sanitaire, qui interviennent dans les lycées.

La 3^{ème} édition a permis de fournir sur la rentrée scolaire 2024-2025 : 148 mallettes d'animation (IFSI, Ecoles de sage-femmes et infirmiers de l'Éducation Nationale en CFA) ; 150 635 préservatifs masculins et féminins (210 lycées et fourniture complémentaire des mallettes), 2 609 autotests VIH (6 Services de Santé Etudiante et complément mallettes).

A été également lancé le challenge "Sex'plication : la santé sans tabou" en direction des lycées publics de la région afin de les sensibiliser à la santé sexuelle,

au travers d'actions participatives sur l'ENT Hauts-de-France (masterclass à destination des enseignants et personnels des lycées avec intervention du COREVIH en octobre 2024, réalisation début 2025 de podcasts par les classes ambassadrices ayant répondu à l'appel à manifestation d'intérêt, puis organisation d'un concours d'éloquence sur le thème de la santé sexuelle).

Enfin, la Région a poursuivi les actions de prévention, de sensibilisation et d'information auprès du public lycéen et des apprentis par la tenue des Après-midi du Zapping (AMZ) : sessions de 3h assurées par l'association Solidarité Sida, lors desquelles sont diffusés auprès du public, des extraits de Zapping, entrecoupés de spots de prévention et de courts-métrages. Lors de ces sessions, sont aussi organisés des sketches sur la santé sexuelle ainsi que des jeux-débats entre le public et les animateurs sur les sujets suivants : VIH/Sida, Infections Sexuellement Transmissibles, contraception, anatomie, respect, consentement, pornographie et cyber sexualité.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

138 827 € (118 827 € au titre de la santé et 20 000 € au titre des politiques éducatives)

« Après-midi du Zapping »



PERSPECTIVES 2025 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Labellisée dans la lutte contre le SIDA au niveau national depuis le 12 septembre 2019 (signature de la Déclaration de Paris), la Région Hauts-de-France poursuit en 2024 son engagement en lien avec les acteurs institutionnels et associatifs. Compte-tenu de la priorité accordée en matière de prévention à destination des jeunes (lycéens, apprentis et étudiants notamment) et des besoins recensés par l'ensemble des acteurs de santé concernés, la Région poursuit son soutien aux actions d'information, de prévention des comportements à risques sexuels ainsi qu'aux actions d'incitation au dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST).

Afin de favoriser cette politique de prévention issue d'un travail partenarial mené avec les acteurs œuvrant sur ce champ, la Région a mené depuis 2021 plusieurs campagnes de dotations de fournitures spécifiques à la santé sexuelle, auprès de l'ensemble des lycées publics de la région en lien avec les académies de Lille et d'Amiens, les lycées publics agricoles en lien avec la DRAAF Hauts-de-France, les Services de Santé Etudiante (SSE) et les CFA (Centres de formation des apprentis) volontaires de la région. Parallèlement aux dotations, la Région soutient également des actions de prévention des risques sexuels et d'éducation à la santé sexuelle, via notamment les Après-midi du Zapping, portés par Solidarité Sida.

La Région poursuit son engagement en faveur de la lutte contre la transmission du VIH et des Infections Sexuellement Transmissibles (IST) en général, en relançant la fourniture et la livraison de préservatifs internes et externes aux lycées publics de l'Académie de Lille et d'Amiens. Ces préservatifs seront mis à disposition des lycéens gratuitement via l'infirmerie des établissements. Des autotests VIH seront également fournis et livrés aux Services de Santé Etudiante (SSE) de la région en vue d'une distribution gratuite aux étudiants, notamment, lors de la journée mondiale de lutte contre le Sida (1^{er} décembre).

A l'étude : la fourniture de mallettes pédagogiques pour accompagner les actions de prévention en direction de publics présentant un handicap mental léger (UNAPEI).

La poursuite des Après-midi du Zapping est également prévue pour l'année à venir. Enfin, il est envisagé de reconduire une action type challenge "Sex'plication : la santé sans tabou" en direction des lycées publics de la région pour l'année scolaire 2025-2026.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

165 000 € (plafond)

AXE 8 ALLER VERS LES FEMMES SUR LES TERRITOIRES VULNERABLES

Il s'agit de prendre en compte les enjeux de l'EFH dans les contractualisations avec les territoires vulnérables, dont le Bassin Minier et la Sambre Avesnois Thiérache, et de garantir la prise en compte des enjeux EFH dans les grands schémas d'aménagement du territoire, en particulier dans les zones rurales.

LE DIAGNOSTIC

Un quotidien réinventé s'appuyant sur de nouvelles proximités dans le cadre du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires

La stratégie régionale d'aménagement portée par le SRADDET (Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires) ambitionne une amélioration de la qualité de vie des habitants par "un quotidien réinventé s'appuyant sur de nouvelles proximités". Cet objectif s'inscrit dans une tendance sociétale d'aspiration à la qualité de vie qui devient un levier d'attractivité territoriale.

Cette ambition s'appuie sur plusieurs défis impactant la qualité de vie des habitants des Hauts-de-France avec des inégalités sociales et territoriales à différentes échelles de territoire. Ces inégalités se traduisent par des enjeux d'accès aux différents besoins du quotidien (éducation, santé, emploi, mobilité, qualité de l'air...).

Pour répondre à ces enjeux, le SRADDET vise à la fois à renforcer la proximité aux services de l'indispensable (santé, emploi et connaissance) et à favoriser les nouveaux modes d'accès et d'usage des services du quotidien par le numérique, la coopération interterritoriale, l'innovation ou encore la multimodalité. Il convient également d'assurer un aménagement équilibré du territoire par le renforcement d'une ossature régionale maillant l'ensemble des territoires urbains et ruraux. La qualité de vie dans les territoires nécessite de renforcer d'autres dimensions concourant au bien-être territorial : accès aux services de mobilités, qualité de l'air, accès à la nature...

Si ces enjeux concernent l'ensemble des territoires des Hauts-de-France, ils sont renforcés sur les territoires vulnérables. À ce titre, plusieurs types d'espaces et d'enjeux sont identifiés dans le SRADDET. Ainsi, les enjeux des territoires ruraux sont différenciés au regard de leur typologie et de leur lien avec les pôles urbains : les espaces périurbains en pensant leur organisation et leur rapport à la ville, les espaces ruraux en développement autour de la complémentarité bourg-pôles intermédiaires et des enjeux de mutualisation, et les espaces peu denses et isolés pour lesquels il convient à la fois de favoriser le désenclavement et de favoriser les atouts endogènes. D'autres grands espaces territoriaux sont envisagés au regard de leur problématique commune comme les métropoles de Lille et Amiens, le littoral élargi, le bassin minier ou encore la Sambre-Avesnois Thiérache. La mise en place de contractualisation avec ces différents espaces favorise la mise en œuvre du SRADDET autour de cette notion. Le regard porté sur les enjeux de ces espaces intègre un regard spécifique sur les populations vulnérables à l'image des femmes en situation de monoparentalité soumises à des tensions spécifiques.

DES TENSIONS POSSIBLES POUR LES FEMMES EN SITUATION DE MONOPARENTALITÉ

En 2021, la région comptabilise 1 006 000 familles avec enfants (tous âges confondus), soit une légère baisse comparée à 2015 (-0,3 %, voire -1,4 % lorsque les enfants sont âgés de moins de 25 ans), contrairement à la tendance nationale où elle augmente de 1,9 %.

A contrario, les familles monoparentales augmentent plus fortement : au nombre de 290 800 en 2021, elles ont augmenté de +9,7 % depuis 2015 (+12,5 % en France). Parmi ces familles, 226 200 sont constituées d'au moins un enfant de moins de 25 ans, dont le nombre a progressé de +8,0 % (+9,5 % en France hexagonale). Dans le détail en région,

La définition des familles monoparentales

Par une approche centrée sur le logement et les personnes qui y vivent, la catégorie "monoparentalité" (MNP par la suite) est apparue en France dans les années 70. Sa définition statistique est stable depuis et se traduit par l'INSEE comme "compre[n]ant un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)". Malgré la stabilité de la définition, celle-ci masque une diversité des situations quant aux formes de coresidence (avec une difficile appréciation de la circulation résidentielle des enfants avec le risque de double comptage selon les réponses du parent), d'implication éducative et financière, des fréquences des contacts avec l'autre parent³⁸. La situation et les besoins de ces familles sont multiples et complexes à saisir. Cette diversité de situation masque les réponses possibles que pourraient apporter les pouvoirs publics, selon l'entrée dans la monoparentalité et la trajectoire de vie des adultes concernés.

- Pour un homme en situation de monoparentalité, nous dénombrons 4,5 femmes, soit un peu plus qu'en moyenne nationale (4 femmes pour 1 homme). Plus les enfants sont âgés, plus il est fréquent que leurs parents soient séparés et plus la proportion de ceux qui vivent au sein d'une famille monoparentale est élevée. Elle est de l'ordre de 14,3 % pour les enfants de moins de 3 ans (12,7 % sur l'hexagone) et passe à 30,5 % entre 18 et 24 ans (31,8 % sur l'hexagone),
- Les femmes sont responsables de famille de plus de 80 % des ménages monoparentaux avec enfant(s) de moins de 25 ans en 2021. Le nombre de ménages concernés (185 100 en 2021) augmente mais de manière moins soutenue qu'en France (+5,6 % en région depuis, contre +7,7 % en France),
- Les hommes en situation de monoparentalité, au nombre de 41 100 avec au moins un enfant de moins de 25 ans, ont augmenté de 20,5 % depuis 2015 dans la région (+21,7 % en France).

Les femmes en situation de monoparentalité et leurs enfants sont fortement exposés à la pauvreté :

- Selon l'INSEE, la part des femmes inactives est de 31,3 % lorsqu'elles ont 3 enfants ou plus (3,6 % chez les hommes), contre 12,1 % lorsqu'elles n'ont aucun enfant,
- Alors que 18 % de la population de la région vit sous le seuil de pauvreté en 2020, cette proportion double pour les familles monoparentales dont l'adulte référent est une femme (39,5 %),
- Dans le cas d'une rupture, les femmes sont particulièrement impactées la première année de séparation où la part des femmes en situation de pauvreté passe à 36 % durant cette période.

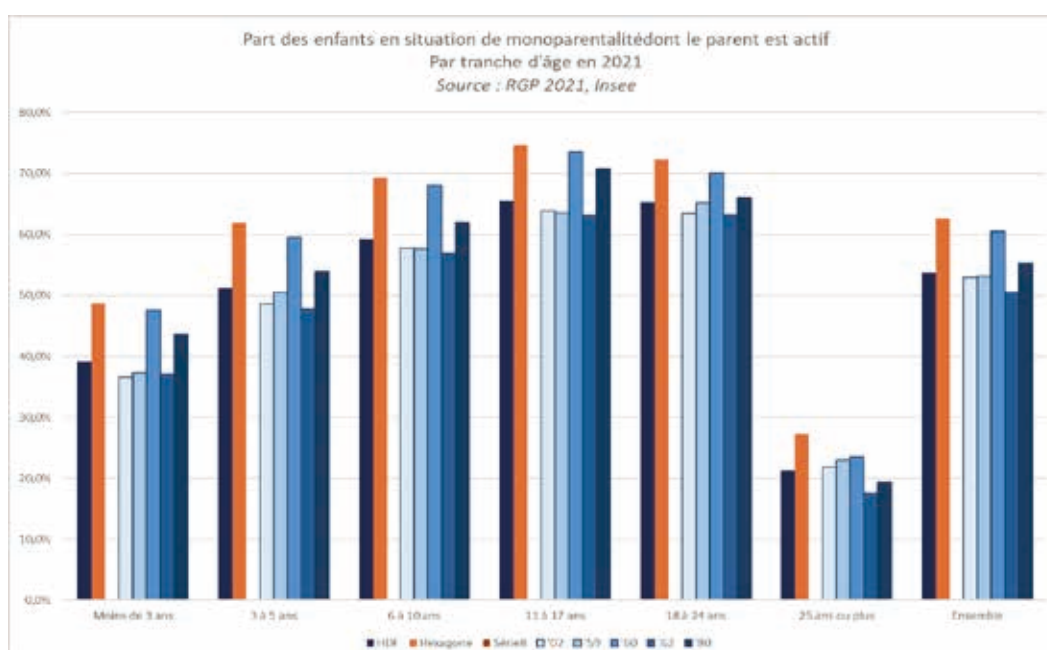
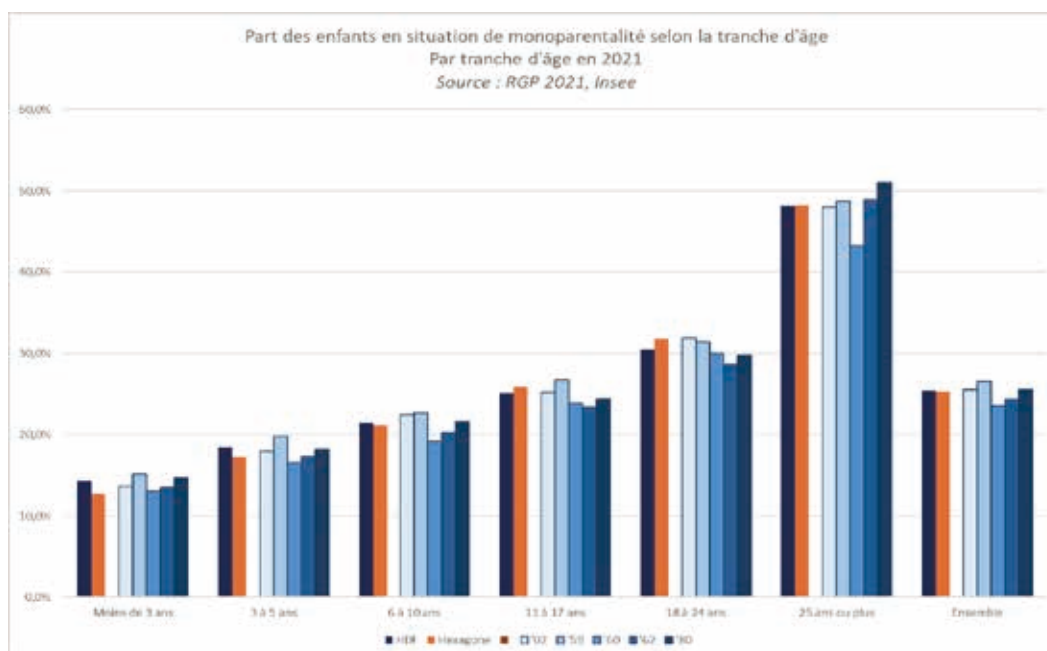
Nombreuses études constatent une plus grande précarité des familles monoparentales, en comparaison aux familles "traditionnelles". Si l'emploi est considéré comme le meilleur des remparts contre la pauvreté et l'isolement social, l'accès au marché du travail reste difficile pour les parents en situation de MNP, et particulièrement pour les familles élevant des enfants en bas âge, difficultés liées à la garde d'enfants, mais également, à leur niveau de qualification.

Pour les femmes, avoir des enfants reste un facteur déterminant de participation ou non au marché du travail, mais, au cours des années, le fait d'être en couple a perdu de son influence. D'après Algava & Bloch (2022)³⁹ il n'y a d'écart d'activité entre les femmes en couple et celles qui ne le sont pas qu'en présence d'au moins un enfant de moins de 3 ans, situation dans laquelle les femmes sans conjoint sont davantage inactives (sauf pour les familles de 3 enfants et plus où l'écart est moindre). Avoir un enfant en bas âge se traduit, pour les mères sans conjoint, par un retrait du marché du travail plus conséquent que lorsqu'elles ont un conjoint, pour assurer elles-mêmes la garde de leur enfant.

38 - ALGAVA, Élisabeth, BUISSON, Guillemette et TOULEMON, Laurent, 2023. Chapitre 1. Les "familles monoparentales" : une catégorie statistique bien établie, assortie de nombreuses limites. In : LE PAPE, Marie-Clémence et HELFTER, Clémence, Les familles monoparentales Conditions de vie, vécu et action publique. Paris : La Documentation française. Hors collection, p.27-58. DOI : 10.3917/ldf.marie.2023.01.0027. URL : <https://shs.cairn.info/les-familles-monoparentales--9782111578159-page-27?lang=fr>.

39 - Algava Élisabeth et Bloch Kilian, 2022, "L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes", in Raynaud Émilie et Roussel Philippe, Femmes et hommes, l'égalité en question. Édition 2022, Insee, coll. "Insee Références", p. 71-88

La région Hauts-de-France se caractérise par une moindre proportion de parent solo actif en comparaison à l'hexagone (53,7 % en région en 2021, contre 62,6 % en France hexagonale). Lorsque l'enfant est en bas âge, avant 6 ans, la proportion d'actif chez les parents en situation de monoparentalité est plus faible dans l'Aisne et dans le Pas-de-Calais, avec moins d'un parent sur 2 actif, exposant fortement ces enfants à l'expérience de la pauvreté⁴⁰. Les enfants pâtissent de la situation de monoparentalité. Selon une étude de France Stratégie, le niveau de formation de la mère ou la situation de monoparentalité de la famille influence les résultats des élèves. Les enfants en situation défavorisée (comme avoir une mère peu diplômée) sont davantage touchés par le redoublement que les autres.



40 - La part des parents actifs est très faible lorsque l'enfant est âgé de 25 ans et plus par le fait que l'enfant soit en situation de handicap, de rupture de parcours de l'enfant, ou de l'entrée en dépendance du parent faisant de l'enfant l'aidant principal. Cf, ALGAVA, Élisabeth, BUISSON, Guillemette et TOULEMON, Laurent, 2023

Ce qu'il faut retenir

2021



290 800 familles monoparentales
+ 9,7 % entre 2015 et 2021



4,5 femmes
pour 1 homme en situation de monoparentalité

39,5 % des femmes en situation de monoparentalité
sous le seuil de pauvreté
(18,0 % de l'ensemble des ménages)

**Orientation 1 : PRENDRE EN COMPTE
LES QUESTIONS
D'AMÉNAGEMENT
POUVANT ENGENDRER
DES FACTEURS
D'INÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES
HOMMES (ACCESSIBILITÉ,
MOBILITÉ...)**

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Identifier les biais d'aménagement pouvant conduire à une inégalité d'accès à l'espace public des femmes ou d'autres publics.

ACTION 1 : FAIRE UN FOCUS D'ANALYSE SUR LE TERRITOIRE DE LA SAMBRE- AVESNOIS-THIÉRACHE (SAT)

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Située sur un territoire à cheval entre deux départements des Hauts-de-France (l'Aisne et le Nord), la Sambre-Avesnois-Thiérache est marquée par des difficultés socio-économiques importantes. L'État, la Région Hauts-de-France, les Départements du Nord et de l'Aisne et l'Agence régionale de Santé ont donc signé, aux côtés des communes et intercommunalités, un Pacte pour la réussite de ce territoire. Le premier volet de ce Pacte a été signé le 7 novembre 2018 et le second, le 19 novembre 2021.

En vue de préparer la signature d'un 3^{ème} engagement, 29 réunions se sont tenues sur le territoire (quelques-unes en visioconférence) ; elles visaient à confirmer les axes stratégiques du futur pacte 3 – conformément aux échanges formulés lors de la réunion du 23 mai dernier à l'Élysée, et à coconstruire le contenu. Des propositions d'abondement des dispositifs de droits communs ont été formulées.

Plus précisément, les propositions formulées et reprises relèvent pour une grande part, de crédits de droit commun déjà existants et à conforter. Concernant la Région, c'est le cas pour :

- L'éducation,
- La mobilité,
- La santé et la prévention,
- Le logement,
- Le développement économique,
- Le développement agricole,
- La culture et le patrimoine,
- Le tourisme,
- La formation professionnelle et l'apprentissage,
- Les violences intrafamiliales,
- La transition écologique.

Dans le cadre du groupe "violences intrafamiliales", 4 axes d'interventions ont été identifiés :

- La prévention (auprès des jeunes notamment) et la formation des professionnels sur les violences sexistes et sexuelles,
- La prise en charge des victimes (adultes et enfants),
- La prise en charge des auteurs de violences conjugales,
- La gouvernance et le partenariat.

La Région a apporté son concours à un sous-groupe de travail portant sur un diagnostic sur les Violences intrafamiliales dans la SAT, par la contribution à l'écriture du questionnaire adressé aux victimes. Ce questionnaire vise au recueil des besoins des victimes.

ACTION 2 : FAIRE UN FOCUS D'ANALYSE SUR LE TERRITOIRE DU BASSIN MINIER (ERBM)

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Le bassin minier est un territoire composé d'1,2 million d'habitants et recouvre 251 communes sur le Nord et le Pas-de-Calais. Fortement marqué par le déclin de l'économie et de l'industrie charbonnière, ce territoire a fait l'objet d'un contrat partenarial dit "Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier" (ou ERBM) et signé le 7 mars 2017 par 12 partenaires : l'État, la Région, les 2 Départements, et 8 intercommunalités. 16 axes prioritaires ont été définis et regroupés en 4 blocs thématiques :

- Améliorer le cadre de vie,
- Rendre l'emploi accessible à tous,
- Rendre le territoire attractif,
- Construire un futur ambitieux.

Les femmes au sein du territoire ERBM présentent des indicateurs encore plus défavorables qu'en région. L'observatoire régional de la santé et du social (OR2S) confirmait en mai 2023 que la santé des femmes dans les Hauts-de-France était globalement défavorable par rapport à l'ensemble du pays et même vis-à-vis de la plupart des régions, y compris d'outre-mer. En plus des actions de la Région en faveur de la santé des femmes et des hommes de la région, en 2024, la Région s'est engagée à améliorer spécifiquement l'offre de soins sur le territoire de l'ERBM. Son objectif consiste à contribuer à l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients et à la continuité des soins dans les territoires en zones sous-dotées. Dans ce cadre, et sur le territoire de l'ERBM, elle a participé au financement de 5 projets de réhabilitation de centres de santé, labellisés par l'ARS pour les communes suivantes : Méricourt, Labourse, Norrent-Fontes, Robecq et Gauchin-Légal, pour un montant total de 813 349,72 €.

Par ailleurs, au titre de la campagne 2024, la Région a octroyé une prime de territoire mensuelle de 500 € brut auprès de 17 Assistants à Temps Partagé (ATP), ayant exercé au sein des CH de Lens, Douai, Valenciennes. Cette prime constitue un véritable facteur d'attractivité pour ces jeunes professionnels, notamment féminins. Ce dispositif s'inscrit pleinement dans la volonté de la Région d'attirer et de renforcer la démographie des professionnels de santé en milieu hospitalier pour garantir un accès aux soins pour tous au plus près des territoires. Montant total du dispositif sur l'ERBM : 210 000 €.

De plus, afin d'inciter les jeunes médecins à exercer en périphérie des métropoles, d'encourager l'universitarisation des territoires et de soutenir un modèle de recherche et d'enseignement en médecine de proximité, la Région a soutenu le dispositif des chefs de clinique régionaux (CCR) en finançant le salaire universitaire à hauteur de 2 000 € par mois par CCR et en attribuant une prime mensuelle de 500 € brut en reconnaissance des fortes contraintes liées à leur engagement au sein des établissements hospitaliers généraux. Concernant le Bassin Minier, 3 chefs de clinique régionaux, ayant exercé au sein du CH de Valenciennes, du CH de Douai et de la MSP de Guesnain ont pu bénéficier de ces financements régionaux spécifiques.

Montant total sur BM : 180 000 €.

En novembre 2024, une journée "Femmes et Sport" a été organisée dans le cadre de l'ERBM par un consortium d'acteurs composé de la DRAJES, l'IF2RT, le SGAR Hauts-de-France, la DRDFE, la Région HDF, les Départements du Nord et du Pas-de-Calais et les 8 EPCI miniers. Elle visait à encourager l'activité physique des femmes, notamment celles se trouvant en grande précarité, mais également l'émancipation des femmes par le sport et la mobilisation des acteurs locaux autour de projets concrets.

3 tables rondes ont été organisées à l'occasion, ainsi que des ateliers sportifs et la distribution de chaussures de sports offertes par l'enseigne Décathlon pour encourager une pratique sportive féminine durable.

Après l'identification des freins à la pratique sportive (manque de temps, santé fragile, isolement, absence de moyens financiers, gardes des enfants...), plusieurs solutions ont pu être proposées comme l'adaptation et l'aménagement des horaires, des aides à la mobilité et à la garde des enfants.

Au total, cette journée a profité à 113 participantes. Certaines se sont engagées à reprendre une activité via les maisons de santé ou des clubs sportifs.

Orientation 2 : GARANTIR LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX EFH DANS LES GRANDS SCHÉMAS D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, EN PARTICULIER DANS LES ZONES RURALES

NB : certaines actions de la feuille de route, commune à d'autres actions, n'ont pas été reprises dans cette partie. Il s'agit, notamment, des actions suivantes :

- 2.2. Analyser les Violences intrafamiliales au sein des territoires vulnérables (cf. partie précédente),
- 2.3. Faire un état des lieux de la santé des femmes dans les territoires vulnérables (cf. Axe 7 Santé et partie précédente ERBM).

ACTION 2.1 : PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS D'AMÉNAGEMENT POUVANT ENGENDRER DES FACTEURS D'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (ACCESSIBILITÉ, MOBILITÉ...)

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Identifier les biais d'aménagement pouvant conduire à une inégalité d'accès à l'espace public des femmes ou d'autres publics.

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans le cadre de l'action recherche incitative ARI REGVIL "Régénérer la ville", l'Université polytechnique Hauts-de-France et le LARSH (Laboratoire de recherche Sociétés & Humanités) ont proposé, le 28 novembre 2024, en collaboration avec la Région Hauts-de-France, une après-midi d'études consacrée à un regard croisé entre chercheurs et acteurs du territoire.

Des acteurs locaux tels que le CORIF, la CA2BM, Amiens Métropole ou encore l'Agence de développement et d'Urbanisme de Lille ont pu confronter leurs pratiques avec les résultats des travaux de chercheurs, dont la production d'inégalités entre les femmes et les hommes de l'aménagement des territoires.

Ce séminaire, adressé aux étudiants, chercheurs, acteurs publics et professionnels de l'aménagement du territoire, a été l'occasion de les sensibiliser à la production d'inégalités dans l'aménagement du territoire, et de faire état des moyens et solutions pour les contrecarrer, comme les marches exploratoires, outils de diagnostics de terrain économes menés par un groupe de femmes dans leur quartier d'habitation. Ces groupes identifient les éléments d'aménagement du territoire qui sont à l'origine d'inégalités (comme le sentiment d'insécurité que peuvent ressentir les femmes dans l'espace public), puis élaborent des propositions d'amélioration de la situation avec les personnes concernées.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Moyens internes de la Région et de l'UPHF dans le cadre d'un partenariat public-public.

PERSPECTIVES 2025 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans le cadre du partenariat public-public avec l'Université Polytechnique Hauts-de-France, la Région s'est engagée dans la réalisation d'un ouvrage sur les concepts autour des enjeux de régénération des villes. Parmi les concepts identifiés, plusieurs peuvent renvoyer à des questions d'égalité d'accès à l'espace public ou d'appropriation des lieux par les usagers de la ville.

RESSOURCES MOBILISÉES (ETP-BUDGET) :

Les travaux s'inscrivent dans le cadre d'une convention publique-publique avec une mise en commun de moyens humains entre l'UPHF et la Région sans flux financiers.

ACTION 2.4 : ANALYSER LES RESSORTS ET RESSOURCES DE LA MONOPARENTALITÉ (MNP)

BILAN 2024 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans le cadre d'une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage, le CORIF a appuyé la Région sur l'identification des freins à l'insertion des femmes en situation de monoparentalité afin de permettre à la Région de mieux cibler les territoires à leur égard.

Outre une revue de la littérature sur le sujet, le CORIF s'est prêté à l'exercice d'entretiens qualitatifs semi-directifs conduits par les services internes de la Région sur les problématiques que rencontre ce public ; comme le niveau de formation, le plafond de verre dans l'élaboration de leur professionnel, mais également, les difficultés de garde d'enfants, les ruptures de parcours résidentiel (particulièrement pour les victimes de violences intrafamiliales) ainsi que la précarité résidentielle, sans oublier la mobilité, la santé des femmes et leur accompagnement à la parentalité, en particulier pour les parentes d'enfants en situation de handicap ou aux besoins éducatifs particuliers. Ces éléments ont permis de cibler des indicateurs clefs et le positionnement des territoires (par EPCI), à leurs égards.

Lors de ces entretiens qualitatifs, une attention a également été portée sur les « ressorts » positifs de la monoparentalité, et plus particulièrement, dans leurs accompagnements collectifs, comme le partage des expériences et bonnes pratiques entre elles, ainsi que la valorisation de leur expérience en tant que cheffes de famille, comme la gestion des budgets, la coordination des tâches, etc.

PERSPECTIVES 2025 (ENJEUX, RÉALISATIONS, BÉNÉFICIAIRES, FAITS MARQUANTS...)

Dans la continuité des actions engagées en 2024, la Région Hauts-de-France s'attachera à caractériser les territoires au regard des contraintes des familles monoparentales, avec une série d'indicateurs issus de la statistique publique, comme la part des familles monoparentales, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 34 ans, la part des femmes non diplômées, ou des données portant sur la santé ou la part d'enfants bénéficiaires de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

L'objectif, à terme, est de mieux cibler les actions de communication des aides de la Région par territoire.

Dans la perspective d'apprécier également les savoirs issus de l'expérience de la monoparentalité, et d'identifier les ressorts positifs, la Région Hauts-de-France engagera une expérimentation qualitative au sein de quelques territoires représentatifs, avec l'appui des compétences internes en Région.

ANNEXE : 1

TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS 2024

Axe transversal : ASSURER LE PILOTAGE ET LA COORDINATION DE LA POLITIQUE INTEGREE DE L'EFH
Orientation 1 : GARANTIR UNE GOUVERNANCE VOLONTARISTE EN MATIERE D'EFH
Orientation 2 : POURSUIVRE LA PRISE EN COMPTE DE L'EFH DANS LES PROGRAMMES EUROPEENS (FEDER-FSE-FTJ)
Orientation 3 : MAINTENIR UNE ATTENTION AU RESPECT DE NON-DISCRIMINATION DANS LES MARCHES ET COMMANDE PUBLIQUE
Orientation 4 : GARANTIR UNE COMMUNICATION EQUITABLE ET NON BIAISEE
Orientation 5 : PRODUIRE UNE CONNAISSANCE AFFINEE EN MATIERE D'EGALITE F-H –DIAGNOSTICS

Dénomination indicateur	2024
Part des opérations programmées avec une forte prise en charge du principe d'EFH	31%
% de contrats de commande publique régionaux comportant une prescription, une clause ou un critère relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes.	

Orientations axe 2 : LEVER LES OBSTACLES A LA VIE PROFESSIONNELLE ET A L'ACCES A L'EMPLOI DES FEMMES	Action
Orientation 1 : Construire une politique de formation régionale équitable et d'accès à l'emploi avec les acteurs de la lutte contre les stéréotypes	Action 1 : Développer l'égalité et la mixité dans les organismes de formation
	Action 2 : Accompagner les femmes à l'élargissement des choix et à la levée des freins périphériques
	Action 3 : Favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs stratégiques identifiés au niveau des territoires, en particulier dans l'industrie
Orientation 2 : Assurer l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes au sein du dispositif « En route pour l'emploi »	
Orientation 3 : Lever les obstacles à la vie professionnelle et à l'accès à l'emploi, en particulier pour les femmes cumulant les difficultés	Action 1 : Agir pour une meilleure prise en charge des publics vulnérables auprès de l'écosystème partenarial
	Action 2 : Lever les obstacles à la vie professionnelle et à l'accès à l'emploi des femmes (services de garde d'enfants, mobilité professionnelle, accompagnement des familles monoparentales)

Sous-action	Dénomination indicateur	2023 (le cas échéant)	2024
1.a Auprès des organismes de formation	Part des femmes entrées en formation dans le PRF	48,0%	44,4%
	Part des femmes dans les entrées en formation du PRF pour le domaine emploi-formation « Industrie ».	14,9%	15,3%
	Nombre d'actions ou de manifestations visant à une diversification des choix professionnels, particulièrement vers l'industrie.		
Sous-action 1 : Réunir le réseau pour l'emploi pour échanger sur la découverte des métiers	Nombre d'actions spécifiques de promotion de la mixité des métiers		16
	Nombre de participants		785
Sous-action 3 : Dispositif Maison des Entrepreneurs – Accompagnement à la création d'entreprises en Hauts-de-France	Nombre de personnes accompagnées dans le dispositif Maison des Entrepreneurs		27 277
	% de femmes		50%
Sous-action 1 : Lutter contre les stéréotypes au sein des outils de communication via le réseau Proch'Info	Nombre de femmes informées sur les métiers traditionnellement masculins		620
Sous-action 2 : Participation au salon Profession'L	Nombre de participantes		1 000
	Nombre de femmes bénéficiaires du dispositif		1356
	Part des femmes bénéficiaires du dispositif		53,85%
Sous-action 1 : Sensibiliser les entreprises à la démarche EFH au cours des recrutements des candidats éligibles aux clauses d'insertion sociale	Nombre d'entreprises attributaires de concessions sensibilisées		
Sous-action 1 : Aide à la garde d'enfants	Nombre de dossiers validés		4 507
	Nombre de familles monoparentales bénéficiaires de l'aide		626
	Nombre de dossiers par habitants et par département		

Axe 3 : CONSTRUIRE UNE CULTURE DE L'EGALITE DES SEXES EN FAVORISANT LA MIXITE DANS L'ORIENTATION DES JEUNES	Action	Sous-action
Orientation 1 : Booster les actions de communication non stéréotypées en matière d'orientation sur les métiers et les formations	Action 1 : Mettre en place des actions d'information en valorisant l'accès des personnes à des métiers et formations traditionnellement associés à l'autre sexe.	
Orientation 2 : Poursuivre la lutte contre la précarité menstruelle des lycéennes	Action 1 : Poursuivre les dispositifs existants de lutte contre la précarité menstruelle par la mise à disposition de protections périodiques	Mise à disposition gratuite de protections périodiques à destination des lycées publics volontaires
Orientation 3 : Inscrire l'EFH dans l'accompagnement des campus des métiers et des qualifications	Action 1 : Appuyer l'axe « promotion de l'égalité des chances et de l'égalité femmes-hommes, promotion de la mixité des parcours de formation » dans l'accompagnement des CMQ	
Orientation 4 : Prévenir le sexisme et développer l'éducation à la sexualité, lutter contre le harcèlement	Action 1 : Outiller les établissements afin de permettre aux élèves d'aborder les enjeux EFH	Sous-action 1 : Actions de prévention contre le sexisme et éducation à la sexualité
		Sous-action 2 : Projet éducatif « Sex'plication : la santé sans tabou dans l'ENT HDF
	Action 2 : Prévenir, sensibiliser, former et lutter contre le harcèlement scolaire en sensibilisant le plus grand nombre	

Dénomination indicateur	2023 (le cas échéant)	2024
Nombre d'actions valorisant l'accès des personnes à des métiers et formations traditionnellement associés à l'autre sexe		10
Nombre de jeunes sensibilisés via ces actions		832
Nombre de protections commandées	890 221 (2022-2023)	496 996 (2023-2024)
Taux d'établissements ayant adhéré	76 % (2022-2023)	81 % (2023-2024)
Nombre d'actions mises en place		
Nombre de participantes et participants.		
Nombre de lycéens bénéficiaires	2022-2023 : 5 063 élèves dont 2 301 filles.	2023-2024 : 5 023 élèves dont 2 349 filles.
Suventions Région	2022-2023 : 30 000 €.	2023-2024 : 50 000 €.
Nombre de participants à la masterclasse		240
Nombre de podcasts enregistrés		6
Nombre d'élèves participants au concours		38
Nombre et qualité des productions		17 audios
Nombre de participants aux assises		200
Nombre de connexions sur la chaîne Youtube de la Région		180
Nombre de projets déposés		19 (2023-2024)
Nombre de projets réalisés		13

Axe 4 : GARANTIR LA MOBILITE ET LA SECURITE DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

Orientation 1 : Collecter et analyser les données sexuées

Orientation 2 : Améliorer la sécurité des femmes dans les transports

Orientation 3 : Poursuivre l'amélioration de l'accès des femmes aux métiers du transport

Orientation 4 : S'appuyer sur l'écosystème associatif régional œuvrant sur les enjeux EFH en matière de mobilité et d'infrastructures

Dénomination indicateur	2023 le cas échéant	2024
Typologie de données régionales à bâtir sur la base de l'existant au niveau national		
% de femmes bénéficiaires des PAMS		52%
Nombre d'interventions préventives	4 128	
Nombre d'interpellations	161	
Nombre d'interdictions d'accès au train	14 666	
Nombre d'injonction à descendre du train	6 059	
Nombre d'actes contre les personnes signalées	632	
Dont nombre d'atteintes sexuelles	80	
Nombre de trains sécurisés avec la police ferroviaire	16 478	
Nombre de trains accompagnés	9 415	
Nombre de trains équipés en vidéoprotection		
Nombre d'opérations communes avec les forces de l'ordre		
Pourcentage de femmes dans le personnel de conduite	814	
Pourcentage de femmes dans les ASCT		
Pourcentage de femmes dans les agents d'escale		
Pourcentage de femmes dans les SUGE		
Actions menées par SNCF Voyageurs en vue de la féminisation du personnel		
Données plateformes de mobilité solidaire		

Axe 5 : PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES- HOMMES DANS LE SPORT ET LA CULTURE	Orientations
Sport	Orientation 1 : Affiner notre connaissance de la situation régionale
	Orientation 3 : Faciliter la compréhension des enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.
Culture	Orientation 1 : Affiner notre connaissance de la situation régionale.
	Orientation 2 : Encourager activement les actions d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité, à destination des différentes chaînes d'acteurs accompagnées par la Région.
	Orientation 3 : Faciliter la compréhension des enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Action	Dénomination indicateur	2023 (le cas échéant)	2024
Action 1 : Développer l'observation territoriale, faciliter l'étude des inégalités régionales.	Le taux de féminisation des licenciés	48,20%	
Action 2 : Répertoire l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux.	Taux de représentation des femmes dans les comités de direction	30,80%	
Action 2 : Promouvoir les actions participant de l'égalité femmes-hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux.	Accompagnement des Ligues et des Comités Régionaux (ALCR)		
Action 1 : Développer l'observation territoriale, faciliter l'étude des inégalités régionales.			
Action 2 : Répertoire l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux.	Montant moyen des projets portées par des femmes		52 533 €
Action 3 : Favoriser le partage et la mise en commun des différents travaux d'observation portés par les partenaires engagés du territoire.			
Action 1 : Caractériser la promotion de l'EFH.			
Action 1 : Poursuivre la structuration du dialogue partenarial et sectoriel et promouvoir les actions participant de l'égalité femmes-hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux.			
Action 2 : Promouvoir les actions participant de l'égalité femmes-hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux.			
Action 1 : Mobiliser l'ingénierie de la Région, les leviers financiers et institutionnels, pour faire évoluer un écosystème qui favorise encore la reproduction des inégalités.	Part des femmes membres des comités consultatifs		54%
Action 2 : Veiller à une plus juste répartition des crédits régionaux.	Part des projets de création portées par des femmes		46,90%
	Part des projets de création portées par des équipes mixtes		24,10%
Action 3 : Faire évoluer la stratégie de communication institutionnelle vers une proposition non stéréotypée.			

Axe 6 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	Action	Sous-action
Orientation 2 : Encourager activement les actions d'information, de sensibilisation et de formation en direction des bénéficiaires de nos politiques régionales (jeune public, sportifs, artistes, bénéficiaires des actions financées par la Région) pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes	Action 1 : Informer et sensibiliser sur les violences et harcèlement sexuelles et sexiste (VHSS)	
	Action 2 : Former pour lutter contre les VHSS	
Orientation 3. Accompagner la structuration à l'échelle des Hauts-de-France du réseau des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes	Action 2 : Améliorer le maillage territorial	
Orientation 4 : Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences - Encourager les actions de formation, sensibilisation, information en direction des bénéficiaires des politiques régionales	Action 1 : Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences	

Dénomination indicateur	Rappel 2023 (le cas échéant)	2024
Nombre de personnes accueillies	19 546	18 771
Nombre de victimes de violences	4 199	4 548
% des personnes avec enfants	-	63%
Nombre d'entretiens réalisés	25 708	30 521
Dont nombre d'entretiens relatifs aux violences	-	10 145
Nombre d'actions collectives		1 524
Nombre de personnes formées/sensibilisées totales		27 634
NC		
NC		

Axe 7 : PRENDRE EN COMPTE LES SPECIFICITES DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES POLITIQUES DE SANTE POUR UNE REPONSE ADAPTEE	Action	Sous-action
Orientation 1 : Poursuivre le travail d'observation mené par l'Observatoire Régional de la Santé et du Social (OR2S)		
Orientation 2 : Œuvrer en faveur de la santé des femmes en pilotant une politique forte sur les pathologies prégnantes des femmes en Hauts de France (cardiovasculaires, diabète et obésité)		
Orientation 3 : participer à la mise en œuvre d'une prévention intégrée des femmes au travail		
Orientation 4 : Poursuivre la politique « Vers une Région Hauts-de-France sans nouvelle contamination par le VIH/Sida et les IST »		

Dénomination indicateur	2023 le cas échéant	2024
Nombre de personnes bénéficiaires de l'action par type de public, avec part des publics prioritaires		
Nombre d'accompagnements et de suivis réalisés par publics		
Impact du projet sur les personnes bénéficiaires, l'évolution du changement de comportement ou de pratique positive.		
Mesure de la satisfaction des publics		
Nombre de réunions du Cotech « Approche sexuée »		5
Nombre et type d'actions réalisées		Emission Weo + document repères à destination des SPST (services prévention santé travail) et des entreprises (comprendre les enjeux pour agir)
Nombre et typologie des acteurs sensibilisés		Membres du Cotech (6 participants par réunion) et du CROCT (conseil d'orientation régionale des conditions de travail) (une vingtaine). Acteurs de santé au travail (Dreets/ SPST/ Corif/DRDFE/CFECGC...)
Nombre de préservatifs masculins et féminins fournis aux établissements		150 635
Nombre de mallettes d'animation sur la santé sexuelle fournis aux établissements et aux SSE		148 (2024-2025)
Nombre d'autotests fournis		2 609
Nombre et typologie des bénéficiaires de dotations :		
Lycées bénéficiaires de préservatifs		210
Services de santé Etudiante bénéficiaires autotest VIH		6
Instituts de Formation en Soins Infirmiers bénéficiaires autotest VIH		33
Ecoles de Sage-femme bénéficiaires des mallettes de prévention en santé sexuelle bénéficiaires		3
Nombre de sessions des après-midis du zapping organisées		15

Orientation axe 8 : ALLER VERS LES FEMMES SUR LES TERRITOIRES VULNERABLES	Action
Orientation 1 : Prendre en compte les questions d'aménagement pouvant engendrer des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes (accessibilité, mobilité...)	Action 1 : Faire un focus d'analyse sur le territoire de la Sambre Avesnois Thiérache (SAT)
	Action 2 : Faire un focus d'analyse sur le territoire du Bassin minier (ERBM)
Orientation 2 : Garantir la prise en compte des enjeux EFH dans les grands schémas d'aménagement du territoire, en particulier dans les zones rurales	Action 2.1 : Prendre en compte les questions d'aménagement pouvant engendrer des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes (accessibilité, mobilité...)
	Action 2.4 : Analyser les ressorts et ressources de la monoparentalité (MNP)

Sous-action	Dénomination indicateur	2024

**ANNEXE 2 :
SYNTHÈSE
DU PLAN D' ACTIONS
2024 - 2026
EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Compléter le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires à ceux du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

N°1.1

Présentation de l'action



Contexte :

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région Hauts de France présente depuis plusieurs années de nombreux indicateurs permettant de mesurer les écarts entre les hommes et les femmes sur l'ensemble des indicateurs d'activité relatifs aux ressources humaines au sein de la collectivité. On y retrouve notamment des données chiffrées sur la répartition des effectifs par communauté, par filière et catégorie d'emploi, la représentativité des femmes par métier et notamment sur les métiers d'encadrement, une analyse du temps de travail et du recours au télétravail. Une analyse de la promotion est également faite et un constat sur les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes.

Objectifs :

L'objectif est de renforcer le bilan institutionnel de nouveaux indicateurs afin de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la Région Hauts de France. Il s'agit notamment de mieux comprendre l'origine des écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Collectif
Organisation, GPEC

Modalité(s) de concertation



Association d'acteurs internes de la DRH
(SIRH, SAF, carrière, recrutement, formation...)
Benchmark auprès d'autres collectivités

Calendrier



Rencontre des services concernés dès
début 2025

Vigilance(s)



Respect du timing pour la
production du rapport 2024

Livrable(s)



Rapport institutionnel sur l'égalité
professionnelle entre les hommes et
les femmes 2024

Indicateurs de résultat



Nombre d'indicateurs suivis et analysés
dans le rapport



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Intégrer dans le baromètre santé-social RH des indicateurs liés à l'égalité professionnelle.

N°1.2

Présentation de l'action



Contexte :

Depuis plusieurs années, une mutation profonde du travail se dessine. Cette mutation a été accélérée par les multiples crises de ces dernières années (COVID-19, crise énergétique). Un changement profond s'exprime également dans les aspirations des agents (sens au travail, équilibre entre vie professionnelle et privée, autonomie...). Cette mutation se traduit également par une modification de la manière de travailler avec la généralisation du télétravail pour de nombreux métiers. Le déploiement du télétravail a un impact sur la vie réelle dans les services et il est nécessaire de réfléchir à des nouvelles formes d'organisation et d'animation des temps collectifs pour maintenir les dynamiques collectives et assurer le lien social au sein des équipes. Face à une accélération de ces changements, la collectivité se doit d'adapter son fonctionnement afin de répondre aux besoins émergents ou à venir des agents de la Région Hauts-de-France.

Objectifs :

La mise en place d'un baromètre santé-social a pour objectif de mesurer la qualité de vie au travail des agents régionaux sur 3 ans, afin de pouvoir adapter les actions mises en place en faveur de cette qualité de vie au travail.

Ces recueils d'informations auprès des agents de la Région Hauts-de-France auront lieu une fois par an à compter de 2024.

Les trois baromètres seront identiques afin de pouvoir établir des points de comparaison et permettre ainsi d'évaluer et d'adapter la qualité de vie au travail des agents.

Plusieurs items seront questionnés dont notamment l'égalité des chances, l'égalité professionnelle Femmes – Hommes.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Collectif,
Organisation, GPEC

Modalité(s) de concertation



Un questionnaire sera diffusé par mail, à l'ensemble des agents permanents et non permanents des services, des lycées, des ports et du CREPS de la Région Hauts de France.

Calendrier



2024 -2026

Vigilance(s)



Livrable(s)



Baromètre santé-social

Indicateurs de résultat



Nombre de retours
Analyse des réponses F/H



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Promouvoir sur le terrain les démarches d'égalité professionnelle.

N°1.3

Présentation de l'action



Faire vivre sur le terrain et toute l'année la démarche d'EGP

L'obtention du label « égalité professionnelle » est fortement conditionnée au fait que les actions menées sur le sujet soient partagées, connues et comprises par les agents régionaux. L'enjeu auquel nous devons répondre est donc de faire-savoir, faire-connaître, faire-comprendre et valoriser les actions menées sur le sujet au sein de la collectivité et auprès de l'ensemble des agents, qu'ils soient issus des services, des ports ou des lycées.

Cette action a vocation à :

- Favoriser l'appropriation des dispositifs existants par les agents et les managers, en faire la promotion sur le terrain ;
- Faire connaître et reconnaître les actions du plan égalité professionnelle 2024-2026 auprès de tous les agents régionaux ;
- Définir une stratégie de communication pour casser les stéréotypes, valoriser les démarches vertueuses menées au sein de la collectivité, promouvoir les actions menées permettant de disposer d'un socle commun et partagé de bonnes pratiques autour de ce sujet.

Indicateurs de résultat



Sentiment d'appropriation du sujet
Nombre de participants aux ateliers
Nombre de lecteurs sur les articles
Nombre de rencontres proposées : Salons RH, Cafés managers, Réunions de services, Ateliers RH égalité professionnelle ...
Nombre de supports produits : print, web, vidéos, articles Leo
Réflexes visibles dans les comportements démontrant un ancrage de l'EGP.
Ex : augmentation des femmes sur des postes habituellement masculins, augmentation des pères sur le temps partiels, parler du métier « d'assistant de direction » et non d'assistante.

Porteur de l'action



Cellule ressource, pilotage et dialogue social

Modalité(s) de concertation



Mise en œuvre de l'action en étroite collaboration avec les porteurs d'action du plan
Association des services de la DRH
Association des Directions (DGS / DCRPNS...)
Chargée de communication RH pour la production des supports

Calendrier



6 décembre 24 : constitution d'un groupe de travail « Objectif : 8 mars »
7 janvier 25 : Constitution d'un groupe de travail « EGP » pour construire le plan de communication EGP
Février 25 : proposition d'un plan de communication et de valorisation des actions pour la période mars 25-mars 26
Mars 25 : Démarrage du plan de communication par la journée du 8 mars puis cadencement tout au long de l'année.

Vigilance(s)



Interdépendance de cette action avec les autres actions
Moyens mis à disposition / budgets
Mobilisation des équipes RH pour le portage et l'animation d'ateliers collectifs

Livrable(s)



Mise en place d'ateliers, de temps d'échanges et de rencontres autour de l'égalité professionnelle
Le présentiel et la visio-conférence pourront être mobilisés.
Production de supports (articles, affiches, vidéos...)



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Mettre à disposition une boîte à outils (numérique, papier) reprenant tous les dispositifs et outils existants autour de l'EGP.

N°1.4

Présentation de l'action



Toucher le plus d'agents possible, rendre accessible et concrète la démarche

L'obtention du label « égalité professionnelle » est fortement conditionnée au fait que les actions menées sur le sujet soient partagées, connues et comprises par les agents régionaux.

L'enjeu auquel nous devons répondre est donc de faire-savoir, faire-connaître, faire-comprendre et valoriser les actions menées sur le sujet au sein de la collectivité et auprès de l'ensemble des agents, qu'ils soient issus des services, des ports ou des lycées.

Il est dans cette action proposé de mettre à disposition une boîte à outils reprenant tous les dispositifs et outils existants en :

- S'appuyant sur la rubrique égalité professionnelle existante dans leo et en la structurant pour en faire une boîte à outils :
 - Facile à s'approprier et à prendre en main
 - Connue de tous
 - Un espace ressource pour permettre aux agents d'identifier rapidement les actions et dispositifs mis en place au sein de la Région
 - Au service d'un management vertueux
- Puis l'alimenter tout au long de l'année.

Porteurs de l'action



Cellule ressource, pilotage et dialogue social

Modalité(s) de concertation



Démarche de co-construction / réflexion participative

Calendrier



1^{er} semestre 2025 : Constitution d'un groupe de travail
 2^{ème} semestre 2025 + 1^{er} semestre 2026 : Animation des groupes de travail / production des outils
 2^{ème} semestre 2026 : Mise à disposition auprès des agents régionaux et communication

Vigilance(s)



Moyens à disposition
 Obsolescence rapide des documents écrits produits
 Très forte mobilisation des équipes RH dans les actions et projets RH

Livrable(s)



Un espace « égalité professionnelle » sur leo structuré et facile d'accès
 Un outil papier dont le format sera à définir en groupe de travail

Indicateurs de résultat



Nombre de lecteurs sur les articles
 Nombre de supports imprimés / distribués
 Nombre de participants aux ateliers



AXE 2, Rémunération

Dans le cadre de l'étude sur l'évolution et du classement, au sein des groupes fonctionnels des métiers des agents régionaux, veiller à ce que les métiers majoritairement féminins soient reconnus à leur juste valeur.

N°2.1

Présentation de l'action



La sur-représentation ou la sous-représentation d'agents femmes sur certains métiers et dans certaines filières ou domaines professionnels peut induire mathématiquement un déséquilibre en terme de rémunération entre les femmes et les hommes.

Différents chantiers et prises de décision depuis 2021, ont contribué à réduire ces écarts (la dernière en date du 4 décembre 2023 en lien avec le RI).

D'autres leviers peuvent être encore actionnés pour apporter de nouvelles réponses et compléter les solutions déjà proposées.

La collectivité est volontariste sur cette problématique et propose en 2025 d'ouvrir le chantier relatif au classement des métiers au sein des groupes fonctionnels.

Cette démarche vertueuse a pour ambition de prendre en compte toutes les évolutions en lien avec le métier (les missions, les conditions de travail, les impacts endogènes et exogènes (les nouvelles méthodes de travail, les nouvelles pratiques, la prise en compte des nouvelles technologies liées l'IA et la prise en compte de la transition écologique...) pour proposer une évolution de l'architecture et du classement des métiers au sein des groupes fonctionnels.

Il est proposé de compléter cette démarche par une analyse sur certains postes spécifiques pour apporter d'autres réponses en matière de RI afin de compléter le spectre des réponses possibles en matière d'équilibre de rémunérations femmes-hommes.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC

Modalité(s) de concertation



Copil interne « Groupes fonctionnels »
Copil RH EGP

Calendrier



Lancement de la démarche 2025,
clôture en 2026.

Vigilance(s)



Éviter la catégorisation du genre pour traiter équitablement femmes et hommes (Inclure également dans la problématique les agents hommes).

Livrable(s)



Délibération sur le nouveau RI

Indicateurs de résultat



Nombre de métiers ayant bénéficié d'un basculement dans un groupe fonctionnel supérieur
Écarts de salaire réduits



AXE 2, Rémunération

Mettre en place l'index d'Égalité professionnelle et mener une étude comparative permettant de situer la Région Hauts de France par rapport aux autres grandes collectivités.

N°2.2

Présentation de l'action



Conformément aux décrets du n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024, les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérants au moins cinquante agents permanents, doivent publier annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant les écarts constatés.

Calendrier



Au plus tard le 30 septembre : publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public.

Au plus tard le 15 octobre : transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.

En cas de non atteinte de la cible

Au plus tard le 15 novembre : publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.

Au plus tard le 31 décembre : transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.

Au plus tard le 31 décembre : publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique.

Porteur de l'action



Département Gestion du Personnel

Modalité(s) de concertation



Travail en transversalité entre les services de la DRH pour récupérer les données du RSU qui permettent le calcul de l'index chaque année.

Livrable(s)



Publication des résultats obtenus au titre de chaque année des indicateurs et de l'index pour la région Hauts de France sur le site internet de la collectivité et transmission des indicateurs auprès du représentant de l'État dans le département par les services de la collectivité. Information transmise en CST.

Indicateurs de résultat



Indicateur 1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

Indicateur 2 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels

Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Vigilance(s)



Il convient de rédiger et de publier des objectifs de progression et actions correctrices pour supprimer les écarts de rémunération notamment dans le cas d'une note obtenue inférieure à 75 / 100.



AXE 2, Rémunération

Dans le cadre de la renégociation des lignes directrices de gestion, identifier des critères de promotion permettant de viser des taux de promotion équitables entre hommes et femmes.

N°2.3

Présentation de l'action



Favoriser le critère de l'ancienneté dans le grade avant le critère du niveau du groupe fonctionnel du poste occupé par l'agent

Avoir levé la condition d'occuper un poste à encadrement ou à spécialité pour les avancements de grade sur ATP2EE et ATP1 EE qui étaient plus généralement occupés par des hommes

Valoriser la prise en compte de périodes d'intérim des postes à encadrement dans les lycées pour bénéficier d'un avancement aux grades d'ATP2EE ou ATP1EE et de la PI Agent de maîtrise permettant aux agents de développer leurs compétences managériales de manière immersives.

Porteur de l'action



CODIR

Modalité(s) de concertation



Services Paie et carrière (Lycées et Siège/port)
Service Communication DRH
Services Recrutement
Service Accompagnement Collectif,
Organisation, GPEC

Calendrier



Juillet 24 pour la rédaction de l'arrêté portant révision des LDG sur l'axe des critères de promotion

Vigilance(s)



Ne pas mettre en place des critères de discrimination positive au risque de baisser le résultat de l'index égalité professionnelle

Livrable(s)



Arrêté des LDG et communication pédagogique à l'encontre des agents à déployer sur intranet et avec les référents RH lycées

Indicateurs de résultat



Répartition femmes/homme pour les promotions par grade et et par cadre d'emplois
Index égalité professionnelle annuel.



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Créer le dispositif « Hauts Potentiels ».

N°3.1

Présentation de l'action



Dans le cadre du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2021 – 2023, un dispositif visant à accompagner les agents souhaitant s'orienter vers la fonction de manager a été créé : le dispositif « PASS MANAGEMENT ».

Ce dispositif à destination des managers d'équipes, managers de proximité et managers intermédiaire a pour objectifs de briser les plafonds de verre, de donner les clés du leadership et d'encourager ainsi les femmes à oser s'investir dans les métiers du management.

Les objectifs du dispositif « Hauts Potentiels » sont dans la continuité du PASS MANAGEMENT avec une volonté de soutenir les femmes aux postes de managers de direction et de managers stratégiques.

La combinaison des deux dispositifs en faveur des femmes doit permettre à la collectivité d'atteindre un pourcentage de femmes sur les métiers d'encadrement supérieur à 50%.

L'enjeu majeur est de penser des actions qui permettront d'aider les femmes de la collectivité, à chaque moment de leur carrière, à renforcer leurs compétences et leur confiance en elles. Il peut s'agir de diverses actions telles que :

- ⌚ Du mentorat
- ⌚ Du coaching personnalisé
- ⌚ Des ateliers, conférences, groupes de discussion, etc.

Cela permet également d'améliorer l'image de la Région à l'externe, et, *in fine*, contribuer à l'attractivité de la collectivité.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Collectif,
Organisation, GPEC

Modalité(s) de concertation



Service Mobilité et Recrutement Services et Ports,
Service Formation et Innovation Pédagogique
Service Accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi
Démarche participative associant des managers stratégiques
Autres collectivités

Calendrier



2024-2026

Vigilance(s)



Éviter la catégorisation pour ne pas créer d'exclusion.

Livrable(s)



Création d'un parcours d'accompagnement, de soutien des femmes responsables publics de haut niveau.

Indicateurs de résultat



Nombre de participants au dispositif
Nombre d'agents nommés



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Expérimenter le détachement des agents en situation de RQTH sur un grade de niveau supérieur.

N°3.2

Présentation de l'action



Depuis plusieurs années, la Région Hauts-de-France porte une politique handicap ambitieuse à travers la signature d'une convention avec le Fond d'Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique. La convention actuelle porte sur la période 2022-2024 et la Région a d'ores et déjà travaillé avec le FIPHP pour la signature d'une nouvelle convention portant sur la période 2025-2027.

Sur le plan sociétal, les personnes en situation de handicap sont davantage touchées par le chômage et connaissent des évolutions de carrière parfois limitées du fait de leur handicap. Le taux de recrutement et de promotion des personnes en situation de handicap fait partie des indicateurs que chaque employeur conventionné doit suivre et accompagner si nécessaire.

La loi de modernisation de la fonction publique de 2019 introduit la possibilité, **jusqu'au 31 décembre 2026**, d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure **par détachement** dans ce cadre d'emplois. Ce dispositif est un dispositif dérogatoire dont la mise en œuvre vise à fluidifier le parcours professionnel du fonctionnaire en situation de handicap en complément des voies de promotions professionnelles habituelles que sont les concours internes et la promotion interne.

L'objectif est de permettre aux agents en situation de handicap d'occuper un poste de grade supérieur, d'être détachés à titre expérimental sur ce grade supérieur et intégrés à l'issue de la période de détachement confirmant la Région Hauts de France dans sa qualité d'employeur inclusif, non seulement dans le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap mais aussi dans les possibilités d'évolution de carrière offertes.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi

Modalité(s) de concertation



Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
Service Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports
Service Formation et Innovation Pédagogique
Service Carrières et paie lycées, CREPS et Services et Ports

Calendrier



2025-2026

Vigilance(s)



Veiller à ce que ce nouveau dispositif soit juste par rapport aux conditions de promotion de la collectivité liés aux concours et examens professionnels.
Faire de ce dispositif un facteur de reconnaissance des agents « faisant fonction ».

Livrable(s)



Mise en place d'un dispositif expérimental sur de promotion via le détachement sur un grade de niveau supérieur d'agents en situation de handicap :

- Identification des emplois ouverts au détachement et de leur nombre
- Modalité de publicité
- Définition des modalités de sélection (dossier de candidature et entretien avec un jury)
- Identification de formation si nécessaire
- Évaluation de l'aptitude professionnelle en fin de détachement

Indicateurs de résultat



Nombre de postes ouverts au détachement
Nombre d'agents détachés ayant été intégrés dans le nouveau grade



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Mettre en place des réseaux « parrains-marraines » pour accompagner les agents vers des métiers spécifiques

N°3.3

Présentation de l'action



Il s'agit d'accompagner les agents des différentes communautés dans leur projet professionnel (notamment dans le cadre d'une mobilité vers un autre métier).

Il est proposé de mettre en place un réseau de « parrains-marraines » visant à démystifier et à découvrir certains métiers dits « genrés ».

Les objectifs du « un parrainage pour un nouveau métier » :

- 1° Faire découvrir les métiers et leurs écosystèmes (réseaux, acteurs...)
- 2° Prodiguer des conseils sur les attendus du métier et leurs modalités concrètes d'exercice
- 3° Partager une expérience professionnelle
- 4° Identifier l'accompagnement nécessaire pour concrétiser le projet professionnel

Ainsi les « parrains-marraines », qui exercent le métier ciblé, pourront transmettre à leurs filleuls une vision éclairée du métier qu'ils souhaitent découvrir.

Livable(s)



Identification et recensement des métiers qui seront ciblés dans cette action (notamment les métiers en tension). Ce préalable nécessitera d'associer les agents de la collectivité concernés par les métiers dits « genrés » afin de les mettre au cœur de la démarche.

Création d'un nouveau dispositif RH « un parrainage pour un nouveau métier » et qui nécessitera en amont la constitution d'un réseau interne de « parrains-marraines » et l'élaboration des actions d'accompagnement individualisées des filleuls (immersion, formation...). A l'instar du réseau « parrains-marraines » pour les managers, une charte d'engagement réciproque sera également à élaborer.

Porteur de l'action



Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports

Modalité(s) de concertation



En format groupe de travail avec les partenaires concernés sur cette thématique, soit :
Service Mobilité et recrutement Lycées et CREPS
Service Mobilité et recrutement Siège et Ports
Service Accompagnement et maintien dans l'emploi
Service Accompagnement collectif, organisation et GPEC

Calendrier



Phase 1 - 2024-2025 : Identification et recensement des métiers ciblés dans cette action

Phase 2 - 2025 : Constitution d'un réseau interne de « parrains-marraines » (par exemple par un appel à volontariat) et l'élaboration des actions d'accompagnement individualisées des filleuls

Phase 3 - 2026 : Expérimentation du nouveau dispositif RH « un parrainage pour un nouveau métier » sur 2 ou 3 métiers, évaluation et ajustements.

Phase 4 - 2026 : Déploiement du dispositif

Vigilance(s)



Ne pas stigmatiser les métiers ciblés dans cette action

Cibler toutes les communautés de l'Institution
Valoriser le réseau de « parrains-marraines »
Communiquer sur le nouveau dispositif « un parrainage pour un nouveau métier »

Indicateurs de résultat



Nombre de « parrains-marraines » volontaires
Nombre de filleuls accompagnés
Nombre d'actions d'accompagnement individualisés



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Œuvrer en faveur des trajectoires professionnelles et dynamiser les parcours de mobilité des agents notamment sur les métiers majoritairement occupés par des femmes. Organiser des projets de prévention métiers vers les agents les plus exposés à l'usure professionnelle notamment sur les métiers essentiellement occupés par des femmes.

N°3.4

Présentation de l'action



Sur la partie trajectoire professionnelle, des outils existent comme le bilan d'orientation professionnelle en individuel, les immersions découvertes de métier instaurées par le décret du 22 juillet 2022. Ces outils permettent de réfléchir à son projet, de se projeter et de lever des freins, notamment sur les métiers du management par exemple majoritairement occupés par des hommes dans les lycées.

L'objectif est de pousser plus loin l'exercice en s'appuyant sur le collectif. Pour cela nous souhaitons développer, à travers le bilan d'orientation professionnelle (issu du décret du 22 juillet 2022), des sessions de réflexions au projet collectif mêlant agents aux parcours différents et aux métiers différents.

Sur la partie prévention des métiers pour les agents les plus exposés à l'usure professionnelle, nous souhaitons développer une information et une réflexion sur le projet plus précoce. En effet, c'est dès le début de carrière que le projet professionnel se réfléchit, notamment sur les métiers exposés à l'usure professionnelle. C'est également en travaillant sur des parcours d'évolution professionnelle (évolution au sein d'un métier, évolution vers d'autres métiers de la collectivité) que nous permettrons aux agents de se projeter sur l'avenir.

Il s'agira notamment de mettre en place l'entretien de seconde partie de carrière et de donner des perspectives aux agents : objectif est de réduire l'usure professionnelle et d'aider les agents à être en meilleure santé en faisant le lien avec les différents professionnels de la santé et de la prévention.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi

Modalité(s) de concertation



Services Mobilités recrutements
Service Santé – Secteur prévention
Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
Service Formation et Innovation Pédagogique

Calendrier



2025 pour les premières réunions d'informations
2025 pour le premier BPP en collectif
2026 pour l'édition du printemps de la mobilité professionnelle dédié au thème des métiers à usure
2026 pour les premiers entretiens de seconde partie de carrière

Vigilance(s)



Calibrer l'ambition de l'action aux effectifs dédiés au sein du service

Livrable(s)



Développement de sessions de bilan du parcours professionnel en collectif
Finalisation des réunions d'information à destination des agents éloignés de l'emploi dans un premier temps et à destination de l'ensemble des agents exposés de par leur métier à des risques d'usure dans un second temps.
Réfléchir à l'édition 2025 du printemps de la mobilité professionnelle autour de ces thèmes.
Travailler à la mise en place des entretiens de seconde partie de carrière

Indicateurs de résultat



Nombre de réunions d'informations et nombre de participants
Nombre de BPP en collectif et nombre de participants
Nombre de participants au printemps de la mobilité professionnelle
Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés,



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement.

N°3.5

Présentation de l'action



Dans le précédent plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023, un projet de charte du recrutement exemplaire et inclusif avait été rédigée par les deux services recrutement et relue par les déontologues régionaux.

Il s'agit de procéder à la validation de cette charte auprès des instances régionales. Puis la communiquer au sein de l'Institution et de la diffuser plus particulièrement aux managers des différentes communautés.

L'objectif général de cette charte est de garantir à toutes les étapes du recrutement une égalité de traitement et de sensibiliser les managers. Les agents ayant des missions de recrutement au sein de la Direction des ressources humaines pourraient bénéficier de formation de perfectionnement sur ces questions.

Afin de confronter cette charte à la réalité du terrain, il est proposé, à l'occasion de jury de recrutement, de tester sa mise en pratique, avant son déploiement effectif.

Porteur de l'action



Services Mobilités recrutements

lycées, CREPS et Services et Ports

Modalité(s) de concertation



En format groupe de travail avec les partenaires concernés sur cette thématique, soit :

Services Mobilités et recrutements
Service Accompagnement collectif, organisation et GPEC (consultant en organisation)
Cellule Ressource, pilotage et dialogue social (chargé de communication)
Service Formation et innovation pédagogique
Service Accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi (lien avec les ateliers de préparation aux entretiens de recrutement)

Calendrier



Phase 1 – Fin 2024 : étape de validation interne et auprès des instances régionales, et après COPIL transmission de la charte au service Communication interne pour mise en forme communicante

Phase 2 – 2025 : phase de test de la charte à l'occasion des entretiens de recrutement

Phase 3 – retour de la phase de test, ajustements éventuels et validation du COPIL

Phase 4-diffusion de la charte via les canaux internes (intranet léo...)

Phase 5 – 2025/2026 : Ateliers de sensibilisation des managers à travers les réseaux existants (a minima)

Livrable(s)



Communiquer la charte et en faire une « promotion » via Léo dans un 1^{er} temps.

Ateliers de sensibilisation des managers notamment au travers des réseaux existants : parcours d'intégration des nouveaux managers, collectifs managers lycées, réseau « parrains-marraines » managers, café manager, convention managériale, pass management, présentation ponctuelle au sein des EPLE et Directions...

Formation de perfectionnement des agents ayant des missions de recrutement.

Vigilance(s)



Cibler les managers de toutes les communautés de l'Institution
Vulgariser le contenu de la charte afin qu'elle soit accessible à tous
Communiquer sur la charte
Risque d'absentéisme sur les ateliers

Indicateurs de résultat



Nombre de jurys test

Nombre de managers sensibilisés

Nombre d'atelier de sensibilisation organisés



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Organiser des ateliers pratiques « recruter sans discriminer » pour les managers lycées.

N°3.6

Présentation de l'action



L'objectif de cette action est de sensibiliser les managers exerçant dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (communautés lycées et équipes mobiles/EMOP) au cadre juridique en vigueur et aux bonnes pratiques du recrutement sur le terrain.

Certaines croyances sur des métiers techniques peuvent biaiser un recrutement. Cette action vise à lever les stéréotypes, les préjugés notamment lorsqu'il s'agit d'un recrutement sur un métier « genré ».

Cette action est une déclinaison directe de l'action « Communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement ».

Porteur de l'action



Services Mobilités recrutements
lycées, CREPS et Services et Ports

Modalité(s) de concertation



En format groupe de travail avec les partenaires concernés sur cette thématique, soit :
Service Mobilité et recrutement Lycées et CREPS
Service Mobilité et recrutement Siège et Ports
Cellule Ressource, pilotage et dialogue social (chargé de communication)
Service Formation et innovation pédagogique
Service Accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi (lien avec les ateliers de préparation aux entretiens de recrutement)

Vigilance(s)



Cibler les managers des EPLE a minima (agents lycées et EMOP)
Création des vidéos pédagogiques
Risque d'absentéisme sur les formations proposées

Calendrier



Phase 1 – 2024-2025 : création des contenus (vidéos, mises en situation) et création d'un cahier des charges formation
Phase 2 – 2025-2026 : expérimentation des contenus vidéos auprès d'un panel de managers EPLE (lycées et EMOP)
Phase 3 – 2026 : déploiement de la formation/sensibilisation

Livrable(s)



Vidéos pédagogiques (cas concrets, mise en situation...),
Module de formation/sensibilisation spécifique pour les managers lycée et EMOP (comprenant en introduction la présentation de capsules vidéos pédagogiques et de la charte du recrutement exemplaire et inclusif, un rappel du cadre juridique, des mises en situation...).

Indicateurs de résultat



Nombre de managers EPLE (lycées et EMOP) sensibilisés
Nombre d'atelier de sensibilisation proposés et intégrant cette thématique spécifique
Nombre de formation dédiée



AXE 4, Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Œuvrer pour alléger la charge mentale des agents afin de libérer du temps et limiter le recours à des temps partiels imposés.

N°4.1

Présentation de l'action



Travailler autour de la charge mentale (toutes les activités à réaliser en plus du temps de travail) pour libérer du temps et réduire le recours au temps partiel en traitant la question des proches aidants notamment.

Il s'agit d'un enjeu important d'égalité professionnelle femmes-hommes car la majorité des salariés aidants sont des femmes (57 % selon le baromètre BVA). Cette proportion augmente pour les aidants d'un proche en forte situation de dépendance.

La plupart des aidants s'ignorent et risquent à terme un isolement, un épuisement moral et physique.

L'objectif de cette action est d'aider les aidants en les soutenant, les informant afin qu'ils puissent mieux concilier leur rôle d'aidant et leur vie professionnelle. L'accompagnement de la collectivité peut s'exprimer à différents niveaux :

- Identifier les besoins des agents-aidants et les difficultés rencontrées (temps consacré, type d'activités effectuées, niveau d'aidance, difficultés financières, impact sur le travail, impact sur la santé mentale et physique...)
- Informer les agents-aidants sur :
 - Les dispositifs externes (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale...) et les prestations dédiées (PCH, AEEH, AIPA, APA...)
 - Les dispositifs internes (ASA, don de congés...) et les prestations dédiées (allocation parent enfant handicapé DRH, prestations CNAS...)
 - Les associations d'aide, les plateformes d'accompagnement et de répit, les CLIC...
- Sensibiliser la collectivité, les managers aux difficultés rencontrées par les agents aidants.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Social

Modalité(s) de concertation



Service dialogue social et gestion des temps
Service santé
Service mobilité et recrutement lycées
Service accompagnement collectif, organisation et GPEC
Service carrière et paie
Groupe de travail : Action 7 Plan égalité professionnelle "Informar les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière"
La complémentaire santé

Calendrier



2024/2026

Vigilance(s)



Nombre d'agents en situation d'aidants familiaux
Augmentation des situations avec le vieillissement de la population

Livrable(s)



Questionnaire auprès des agents, articles dans LEO, fiche réflexe manager, journée nationale des aidants le 06 Octobre...

Indicateurs de résultat



Nombre de réponses au questionnaire
Nombre d'ASA et de don collectif de congés mobilisés



AXE 4, Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Développer la politique d'accompagnement à la santé au travail.

N°4.2

Présentation de l'action



Sensibilisation des agents et des managers aux pratiques addictives (A la différence du terme « addictions » qui se limite à la dépendance à un produit, le terme « pratiques addictives » est plus large et englobe les comportements allant de l'usage simple, à l'usage nocif jusqu'à la dépendance.). :

Agents : à l'occasion de campagnes nationales (ex : « le mois sans tabac » « dry January » ...) sensibiliser les agents via l'intranet Léo et le portail lycées sur les pratiques addictives, leurs conséquences sur la santé et les risques qu'elles engendrent au niveau professionnel. Evoquer les différences hommes/femmes en termes de consommation et de conséquences (statistiques).

Managers : Mise en place à titre expérimental de 2 séances de sensibilisation auprès des managers (1 groupe managers en lycée et 1 groupe de managers du Siège lillois) sous la forme de « café managers ». Si la forme et le contenu sont validés par les participants, l'expérimentation pourra s'étendre à d'autres groupes, voire être animés par d'autres personnes (à définir).

Livraison(s)



Article dans Léo sur la consommation tabac et cannabis avec un lien vers le site « addict'aide, le village des addictions » permettant d'évaluer sa consommation (autotests) et de trouver un spécialiste (annuaire géolocalisé des soignants et des structures).

Article dans Léo et le portail Lycées sur la consommation d'alcool avec lien vers le site « addict'aide » (autotests et annuaire).

Contenu de la sensibilisation aux managers sous forme de diaporama (validé par le groupe de travail puis par la hiérarchie) avant transmission à la chargée de comm' RH.

Mise en place de l'expérimentation « managers » : 2 groupes Lycées et Siège

Si bilan positif de l'expérimentation : multiplication des groupes de managers.

Porteur de l'action



Service Santé

Modalité(s) de concertation



DRH - Cellule ressource, pilotage et dialogue social - Chargée de mission communication

DRH - Département recrutement et formation - Service mobilité et recrutement lycées et CREPS - Référent RH Lycées

DRH - Département recrutement et formation - Service formation et innovation pédagogique

DRH - Département accompagnement et qualité de vie au travail - Service accompagnement collectif, organisation, GPEC

Calendrier



09/09/24 : Mise en place du groupe de travail

2/11/24 (Mois sans tabac) : article Léo/Portail Lycées sur la consommation tabac/cannabis

2/01/25 (Dry January) : article Léo/Portail Lycée sur la consommation d'alcool

Fin Novembre 2024 : Contenu de la sensibilisation sous forme de diaporama validé et finalisé par la Comm'RH

Janvier 2025 : Mise en place de l'expérimentation à destination des managers

Février 2025 : bilan de l'expérimentation

Vigilance(s)



Il est impératif que la mise à jour du Guide « managers et conduites addictives » soit finalisée et validée avant le démarrage de l'action.

Indicateurs de résultat



Nombre de connexions aux articles dans Léo et Portail Lycée

Nombre de Sessions de sensibilisation des managers réalisées



AXE 4, Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Développer la politique d'accompagnement à parentalité.

N°4.3

Présentation de l'action



En Juillet 2021 le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé pour atteindre 28 jours. Cet allongement avait pour objectif de soutenir la mère, de mieux répartir les tâches domestiques à l'arrivée de l'enfant au foyer et de renforcer le lien père/enfant.

L'institution a communiqué sur cette nouvelle mesure en faveur des parents dans un article paru dans LEO en Juillet 2021. Le témoignage d'un père jugeant l'ancien congé insuffisant a illustré l'article. Un formulaire spécifique a été créé à cette occasion.

Il est proposé de faire un bilan du congé paternité et d'accueil de l'enfant 4 ans après son allongement et de communiquer à nouveau sur le dispositif en mettant en avant les effets positifs tant pour la mère que pour le père.

L'objectif de cette action est d'encourager les pères à prendre ce congé en donnant des exemples positifs et de lever les éventuels freins.

Porteur de l'action



Service Accompagnement Social

Modalité(s) de concertation



Service SIRH
Service Dialogue social et gestion des temps
Service DCRPNS

Calendrier



Premier semestre ou 2nd semestre 2025
(juillet pour la date anniversaire de la mesure)

Vigilance(s)



Livrable(s)



Un article dans LEO indiquant le nombre de bénéficiaires et rappelant le dispositif avec des témoignages de père et de mère.

Indicateurs de résultat



Nombre d'agents ayant bénéficié du congé de paternité



AXE 5, Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales

Mettre en place de nouvelles actions de sensibilisation et d'information autour des questions d'EGP.

N°5.1

Présentation de l'action



L'objectif est de développer une nouvelle action de sensibilisation / formation autour de ces deux thématiques :

- L'égalité professionnelle, avec la question du déroulement de carrière et des mobilités, la conciliation vie personnelle et vie professionnelle. Mais aussi les indicateurs de la collectivité en matière d'égalité professionnelle.
- La lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales avec la valorisation de la charte des bons comportements et la plateforme de signalement.

Cette action sera animée par des formateurs internes occasionnels, le public cible sera les agents des lycées non managers.

De plus le CNFPT continue d'accompagner la collectivité sur la thématique au travers de l'organisation de deux formations :

Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention: **public de non managers siège**

L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité : **public managers siège et lycées**

L'organisme de formation qui intervient est EGAE, expert de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Porteur de l'action



Service Formation et Innovation
Pédagogique

Modalité(s) de concertation



Formateurs internes occasionnels
Le référent égalité de la collectivité régionale

Calendrier



Organisme EGAE :

Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention: **public de non managers siège**

2024 : 1ère session en distanciel : 15 octobre 2024

2025 : 5 sessions en distanciel (3 sessions sur le premier semestre et 2 sessions sur le second semestre)

30 agents par session soit 150 agents formés en 2025
L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité : **public managers siège et lycées**

2025 : 4 sessions prévues entre février et octobre

2026 : 4 sessions

Soit 240 agents formés sur 2 ans

FIO :

Le Calendrier sera prochainement défini lors d'une réunion entre le service formation et les Formatrices Internes. Cette réunion permettra de définir leur capacité d'intervention sur l'année 2025 et donc le nombre de sessions qui pourront être déployées auprès des agents lycées. Au regard du nombre d'agents lycées le plan de formation se déclinera sur plusieurs années.

Livable(s)



Sessions de formation en présentiel et en distanciel

Vigilance(s)



S'assurer de la cohérence des informations et contenus transmis par l'organisme EGAE et nos FIO.

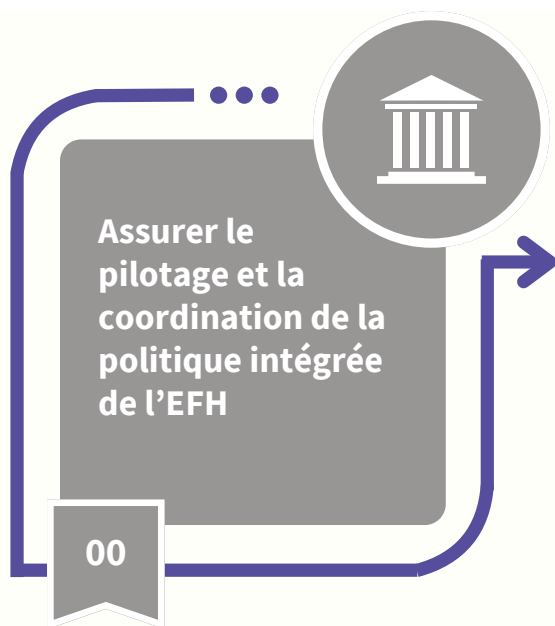
Le taux de participation / risque d'absentéisme
Organisation pour les non managers lycées sur les temps de permanence

Indicateurs de résultat

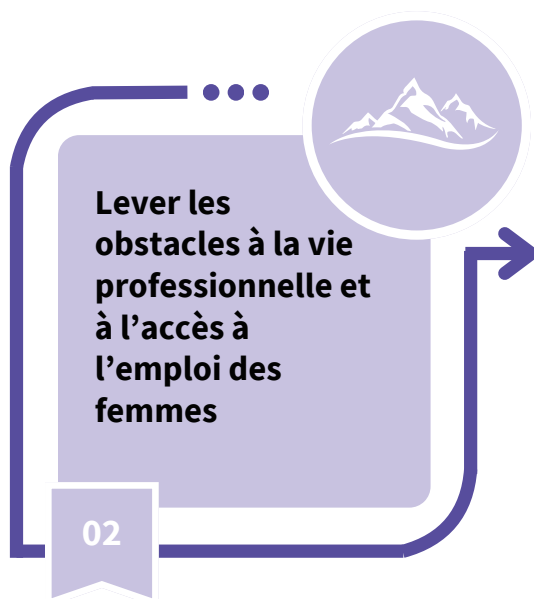


Nombre de sessions organisées
Nombre de stagiaires / agents formés
Taux de participation

**ANNEXE 3 :
SYNTHÈSE
DU PLAN D' ACTIONS
POLITIQUES
TERRITORIALES
EN FAVEUR
DE L'EFH 24-25**



- 1** Garantir une gouvernance volontariste en matière d'EFH
- 2** Poursuivre la prise en compte l'EFH dans les programmes européens
- 3** Maintenir une attention au respect de non-discrimination dans les marchés et commandes publics
- 4** Garantir une communication équitable et non biaisée
- 5** Produire une connaissance affinée en matière d'égalité femmes-hommes (diagnostics)



- 1 Construire une politique de formation régionale équitable et d'accès à l'emploi avec les acteurs de la lutte contre les stéréotypes**
 - Construire une politique de formation régionale équitable avec les acteurs de la lutte contre les stéréotypes
 - Accompagner les femmes à l'élargissement des choix et à la levée des freins périphériques
 - Favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs stratégiques identifiés au niveau des territoires, en particulier dans l'industrie
- 2 Assurer l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes au sein du dispositif « En route pour l'emploi »**
- 3 Lever les obstacles à la vie professionnelle et à l'accès à l'emploi, en particulier pour les femmes cumulant les difficultés**
 - Agir pour une meilleure prise en charge des publics vulnérables auprès de l'écosystème partenarial
 - Lever les obstacles à la vie professionnelle et à l'accès à l'emploi des femmes (services de garde d'enfants, mobilité professionnelle, accompagnement des familles monoparentales)

Construire une culture de l'égalité des sexes en favorisant la mixité dans l'orientation des jeunes

03

1 Booster les actions de communication non stéréotypée en matière d'orientation sur les métiers et les formations

- Mettre en place des actions d'information en valorisant l'accès des personnes à des métiers et formations traditionnellement associés à l'autre sexe

2 Poursuivre la lutte contre la précarité menstruelle des lycéennes

- Poursuivre les dispositifs existants de lutte contre la précarité menstruelle par la mise à disposition de protections périodiques

3 Inscrire l'EFH dans l'accompagnement des campus des métiers et des qualifications

- Appuyer l'axe « promotion de l'égalité des chances et de l'égalité Femmes-Hommes, promotion de la mixité des parcours de formation » dans l'accompagnement des CMQ

4 Prévenir le sexisme et développer l'éducation à la sexualité

- Outiller les établissements permettant aux élèves d'aborder les enjeux EFH
- Prévenir, sensibiliser, former et lutter contre le harcèlement scolaire en sensibilisant le plus grand nombre

Garantir la mobilité et la sécurité des femmes dans les transports

04

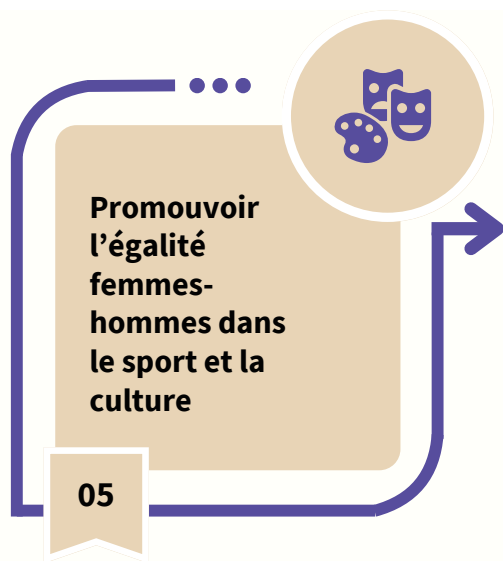
1 Collecter et analyser les données sexuées

2 Améliorer la sécurité des femmes dans les transports

- Moderniser le matériel roulant et engagement pour la sécurité et le confort des voyageurs
- Engager des actions de sensibilisation aux VHSS aux élèves utilisant les cars scolaires

3 Poursuivre l'amélioration de l'accès des femmes aux métiers du transport

4 S'appuyer sur l'écosystème associatif régional œuvrant sur les enjeux EFH en matière de mobilité et d'infrastructures

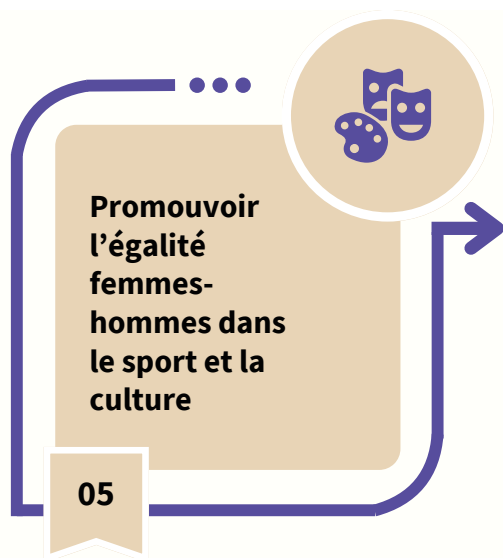


Culture

- 1 Affiner notre connaissance de la situation régionale**
 - Développer l'observation territoriale, faciliter l'étude des inégalités régionales
 - Répertorier l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux
 - Favoriser le partage et la mise en commun des différents travaux d'observation portés par les partenaires engagés du territoire

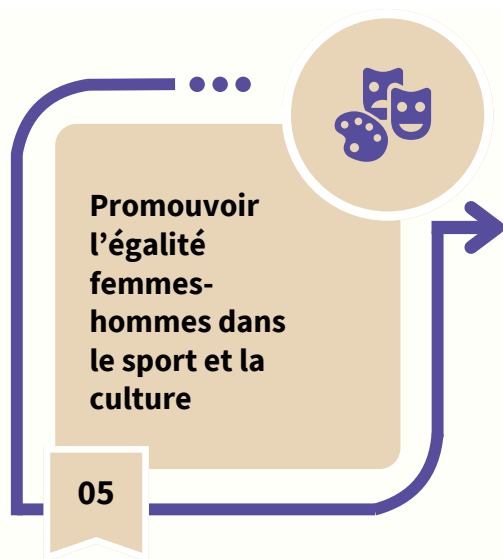
- 2 Encourager activement les actions d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité, à destination des différentes chaînes d'acteurs accompagnées par la Région**
 - Caractériser la promotion de l'EFH.

- 3 Faciliter la compréhension et l'appropriation des enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes**
 - Poursuivre la structuration du dialogue partenarial et sectoriel et promouvoir les actions participant de l'égalité Femmes-Hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux
 - Promouvoir les actions participant de l'égalité Femmes-Hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux



- 4 Mettre en œuvre des actions correctives visant à faire évoluer l'écosystème partenarial de la Région**
 - Mobiliser l'ingénierie de la Région, les leviers financiers et administratifs, pour faire évoluer un écosystème qui favorise encore la reproduction des inégalités
 - Veiller à une plus juste répartition des crédits régionaux
 - Faire évoluer la stratégie de communication institutionnelle vers une proposition non stéréotypée
 - Soutenir et encourager toutes les actions qui contribuent à une meilleure représentation des femmes au sein des instances de décision et aux postes à responsabilité, contribuer à la féminisation des instances de gouvernance
 - Valoriser les parcours remarquables
 - Encourager les expérimentations permettant un meilleur accès des femmes aux équipements publics culturels
 - Favoriser le changement par la promotion de l'égalité et de la mixité auprès des jeunes générations des Hauts-de-France

- 5 Participer à la mise en œuvre de la stratégie régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**



Sport

1 Affiner notre connaissance de la situation régionale

- Développer l'observation territoriale, faciliter l'étude des inégalités régionales
- Répertorier l'ensemble des interventions et des soutiens régionaux
- Favoriser le partage et la mise en commun des différents travaux d'observation portés par les partenaires engagés du territoire

3 Faciliter la compréhension et l'appropriation des enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes

- Promouvoir les actions participant de l'égalité Femmes-Hommes au sein des structures bénéficiaires de crédits régionaux



2 Encourager activement les actions d'information, de sensibilisation et de formation en direction des bénéficiaires de nos politiques régionales (jeune public, sportifs, artistes, bénéficiaires des actions financées par la Région) pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- Informer et sensibiliser sur les VHSS
- Former pour lutter contre les VHSS

3 Accompagner la structuration à l'échelle des Hauts-de-France du réseau des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes

- Améliorer le maillage territorial

4 Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences - Encourager les actions de formation, sensibilisation, information en direction des bénéficiaires des politiques régionales

- Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences



- 1** Poursuivre le travail d'observation mené par l'Observatoire Régional de la Santé et du Social (OR2S)
- 2** Œuvrer en faveur de la santé des habitants en pilotant une politique forte sur les pathologies prégnantes des femmes et des hommes en Hauts-de-France (cardio-vasculaire, diabète, et obésité)
- 3** Participer à la mise en œuvre d'une prévention intégrée des femmes au travail
- 4** Poursuivre la politique « Vers une Région Hauts-de-France sans nouvelle contamination par le VIH/Sida et les IST »



- 1** Prendre en compte les enjeux EFH dans les contractualisations avec les territoires vulnérables dont le Bassin Minier et la Sambre Avesnois Thiérache
 - Faire un focus d'analyse sur le territoire de la Sambre Avesnois Thiérache (SAT)
 - Faire un focus d'analyse sur le territoire du Bassin Minier (ERBM)
- 2** Garantir la prise en compte des enjeux EFH dans les grands schémas d'aménagement du territoire, en particulier dans les zones rurales
 - Prendre en compte les questions d'aménagement pouvant engendrer des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes (accessibilité, mobilité...)
 - Analyser les ressorts et ressources de la monoparentalité (MNP)

ANNEXE 4 : ACTIONS PHARES DU RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2024

ACTIONS PHARES DU RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2024

- Ateliers de sensibilisation à la charte des comportements respectueux organisés du 26 mars au 4 avril 2024
- Test d'activité et entrepreneuriat coopératif sur les territoires fragiles ou à destination du public féminin porté par Grands Ensembles
- Table ronde "les femmes dans la construction" lors du salon Nordbat dans le cadre du CMQ Bâtiment système énergétique intelligent
- Le podcast : "Et si les hommes avaient leurs règles ?"
- Lancement du site "Deviens conducteur de cars' par la FNTV"
- Approbation du premier PAMS de France, Grand Amiénois - Grand Roye
- "Les ELLES du Sport" via le programme « Hauts'Potentiels »
- "Cœur de clown en territoire Picard", Résidence longue de territoire de la Cie les Vagabondes à Tergnier (02)
- Cofinancement d'une recherche action pour mieux comprendre et créer des ressources pour accompagner les mères et les enfants/jeunes/adultes victimes de violences au sein du couple, portée par l'association Laisse Ton Empreinte
- Projet "Perturbateurs endocriniens, invisibles et pourtant partout : des solutions simples à porter de tous" au titre de l'AAP Santé environnement (prévention des perturbateurs endocriniens)



hautsdefrance.fr

