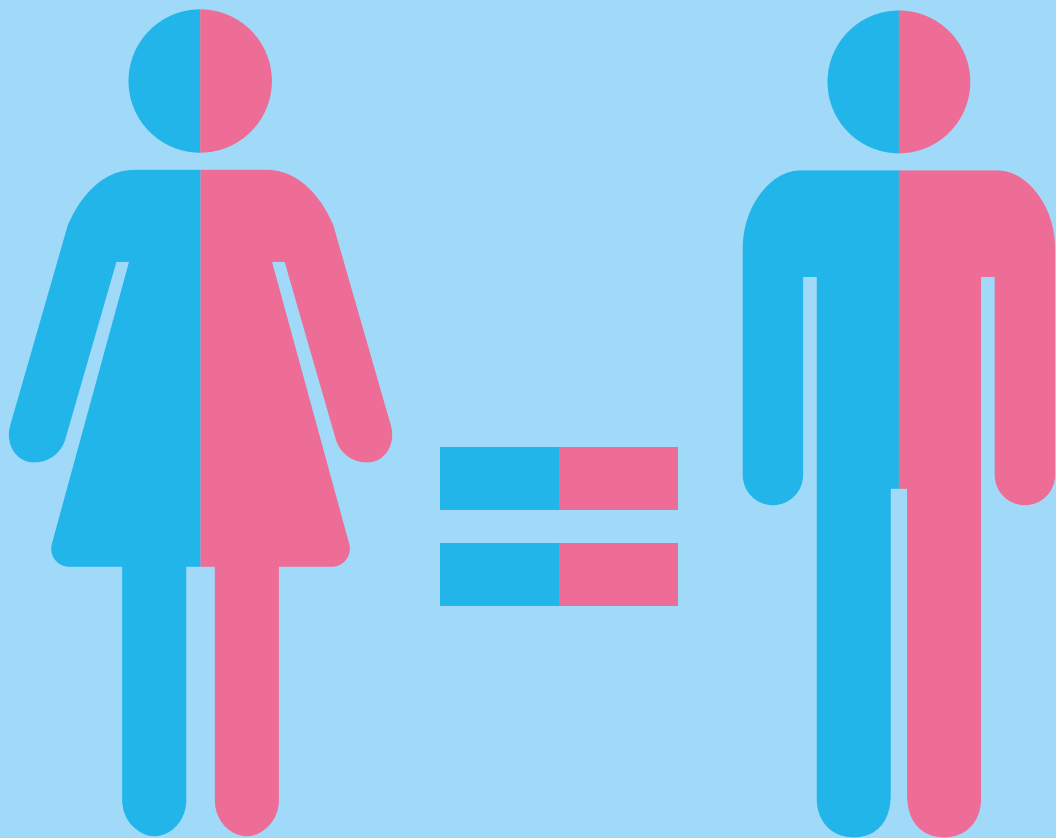


RAPPORT ANNUEL



Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Édition 2024

Nord

le Département est là →

Sommaire

Abréviations	6
Introduction.....	7
Partie 1	9
Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Politique ressources humaines - Année 2023	10
I. Caractéristiques de l'emploi	10
A. Effectifs	10
B. Effectifs par filière	11
C. Effectifs par catégorie.....	12
D. Moyenne d'âge.....	12
E. Taux d'encadrement.....	12
F. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	13
II. Nombre de départs à la retraite.....	13
III. Comptes épargne-temps (CET).....	13
IV. Aménagements du temps de travail	14
A. Temps partiel.....	14
B. Congés familiaux	15
1- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	15
2- Congé de présence parentale	16
3- Congé de solidarité familiale	16
4- Congé de proche aidant.....	16
V. Articulation entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle.....	16
A. Télétravail.....	16
B. Travail en site distant	17
C. Organisation des temps sur 4 jours ou 4,5 jours	17
VI. Recrutement.....	18
VII. Evolution de carrière	18
A. Formation	18
B. Préparation aux concours et aux examens	19
C. Congés de formation.....	19
D. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle	19
VIII. Promotions et avancements	19
A. Avancement d'échelon	20
B. Avancement de grade.....	20

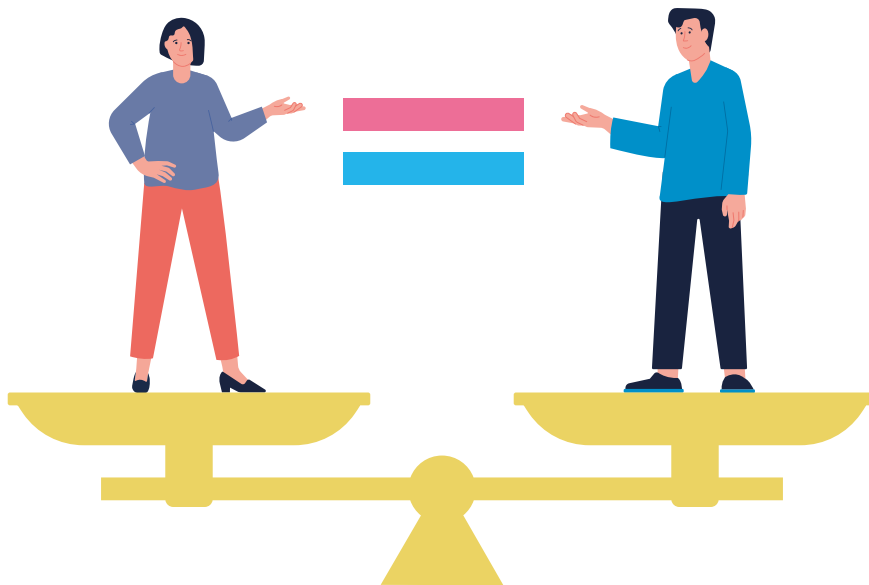
C. Promotion interne	21
IX. Prévention et santé	21
A. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de travail et maladies professionnelles reconnus dans l’année	21
B. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental	22
1- Le challenge de marche connectée.....	22
2- Les ateliers/séances de bien-être.....	22
3- Les activités avec l’ASDN	23
X. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles	23
XI. Rémunération	25
Partie 2	27
Actions menées par le Département du Nord sur son territoire en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2023 / 2024	
A. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment victimes les femmes	29
1-Consolider et renforcer les dispositifs d’accompagnement des victimes adultes et enfants	30
2- Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes	33
3- Prévenir les risques de récurrence ou de répétition des actes de violence au sein du couple et les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants.....	34
4- Créer et déployer toujours plus d’outils de prévention, de repérage des violences conjugales, et de soutien aux pratiques professionnelles	35
5- Sensibiliser les habitant(e)s du Nord de tous âges aux violences faites aux femmes.....	38
B. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective	39
1- Mettre à disposition des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.....	39
2- Éduquer les jeunes à la vie sexuelle et affective et agir pour leur santé.	40
3- Développer l’intérêt des Nordistes à prendre soin de leur vie affective et sexuelle.....	42
C. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein, de l’endométriose.....	43
D. Accompagner à la parentalité	45
1- La place du père.....	45
2- Être parent, ça s’apprend	45
E. Sensibiliser à l’égalité femmes-hommes, prévenir et lutter contre les discriminations et stéréotypes dont peuvent faire l’objet les femmes et les hommes	47
II. Dans le domaine de la politique d’insertion.....	48
A. Le retour à l’emploi des allocataires du RSA	48
1- La répartition femmes-hommes des allocataires du RSA.....	48
2- Le pacte local des solidarités (PLS) renforce les actions précédentes en faveur de l’égalité femmes-hommes.....	48
3- Des actions complétées dans le cadre des appels à projets	49
4- Et des engagements dans le cadre du FSE.....	49
B. Aide aux Nordistes en difficulté.....	50

1- L'action des services sociaux de proximité	50
2- Le soutien aux associations agissant contre la pauvreté et les exclusions.....	50
3- L'amplification de l'action du Département en faveur des jeunes filles par la contractualisation au titre du PLS.....	51
III. Dans le domaine de l'animation territoriale et la relation aux Nordistes	51
A. Des structures France Services fixes et itinérantes	51
B. La Direction déléguée de l'Avesnois	51
C. La Direction déléguée du Cambrésis	51
D. La Direction déléguée du Douaisis.....	52
E. La Direction déléguée des Flandres	52
F. La Direction déléguée de métropole Lille et métropole Roubaix Tourcoing.....	52
G. La Direction déléguée du Valenciennois	53
IV. Dans le domaine des collèges	53
A. Projet Éducatif Départemental du Collégien « Bien vivre au collège »	53
B. La valorisation des actions PEDC dans les collèges.....	54
C. L'égalité des sexes et lutte contre la précarité menstruelle	55
D. Concours d'affiches Égalité Filles-Garçons.....	55
E. Collège numérique	56
F. Aménagement des collèges	56
V. Dans le domaine de l'aménagement du territoire.....	56
A. Faciliter la Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux.....	56
B. Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes.....	57
VI. Dans le domaine de la culture	57
A. Subventions dans le cadre des appels à projets.....	57
B. Des offres dans les musées	58
1- L'offre itinérante du Forum Départemental des Sciences.....	58
2- Villa Marguerite Yourcenar Résidence d'écrivains	58
3- Au Forum antique de Bavay	58
VII. Sensibilisation des entreprises partenaires : Création d'une clause Égalité incitative dans nos marchés publics	59
Partie 3	61
Suivi du plan d'action départemental 2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	
II. RÉOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes.....	64
III. RÉOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences.....	65
IV. RESOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes	66
CONCLUSION	68

Abréviations

ACI	Atelier chantier d'insertion	EVRAS	Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle
ACM	Accueil collectif de mineur(e)s	FPE	Fonction publique d'Etat
AAE	Actions éducatives sociales	FPH	Fonction publique hospitalière
AFEJI	Association des Flandres pour l'éducation, la formation des jeunes et l'insertion sociale et professionnelle	FPT	Fonction publique territoriale
ASE	Aide sociale à l'enfance	FTJ	Fonds européen pour une transition juste
ASSFAM	Assistant(e)s familiaux(liales)	FSE+	Fonds social européen
AIR	Accompagnement individuel renforcé	HCSF	Haut Conseil de la santé publique
ARS	Agence régionale de santé	HUDA	Hébergement d'urgence pour les demandeurs d'asile
ASDN	Association sportive du Département du Nord	INCA	Institut national du cancer
BTP	Bâtiments et travaux publics	IST	Infections sexuellement transmissibles
CAP	Centre d'accompagnement et de prévention	LDG	Lignes directrices de gestion
CIA	Complément indemnitaire annuel	LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transgenres
CAPH	Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut	MECS	Maisons d'enfants à caractère social
CAVM	Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole	MNE	Maison Nord Emploi
CIDFF	Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles	MNS	Maison Nord Solidarité
CLSH	Centre de loisirs sans hébergement	MSP	Maison de santé pluri-professionnelle
CORIF	Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes - hommes	NEET	Jeunes sans emploi, ne suivant pas d'études ni de formation
CPP	Consultation prénatale et post-natale	OMS	Organisation mondiale de la santé
CRIP	Cellule de recueil des informations préoccupantes	PEFJ	Pôle Enfance, Familles, Jeunesse
CSNE	Canal Seine-Nord Europe	PMI	Protection maternelle infantile
CSS	Centre de Santé Sexuelle	PLS	Pacte local des solidarités
CST	Comité social territorial	PRAHDA	Programmes d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile
DGA	Direction générale adjointe	RSA	Revenu de solidarité active
DGAA	Direction générale adjointe Autonomie	RIFSEEP	Régime indemnitaire fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel
DGAEFS	Direction générale adjointe Enfance, Familles, Santé	RPS	Risques professionnels
DGAREAS	Direction générale adjointe Retour à l'Emploi et Action sociale	QVT	Qualité de vie au travail
DGS	Direction générale des services	RSE	Responsabilité social et environnemental
DMEN	Direction de la Modernisation et de l'Evaluation	SIJADIS	Service d'investigation judiciaire, d'accès au droit et d'insertion sociale
DPEFHD	Direction de Projet Egalité Femmes Hommes et Diversité	SMAM	Semaine mondiale de l'allaitement maternel
DRNSP	Direction Relation aux Nordistes et Stratégie Partenariale	SOLIHA	Solidaires pour l'habitat
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels	TSAG	Travailleurs sociaux accompagnement global
ENPJJ	École nationale de protection judiciaire de la jeunesse	TSD	Travail en site distant
EQTP	Équivalent temps plein	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré	VIF	Violences intra familiales
		VSS	Violences sexuelles et sexistes

Introduction



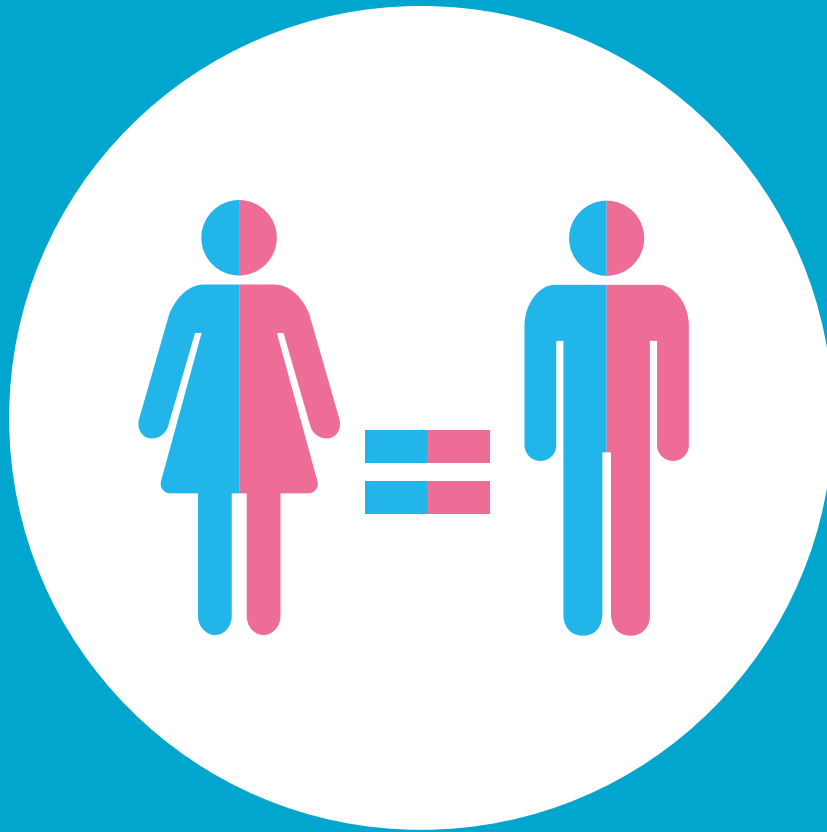
Composé à 72 % de femmes (76 % avec les ASSFAM) et parmi les principaux employeurs du territoire, le Département du Nord a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficacité des services publics.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure également un index égalité professionnelle. Fin septembre 2024, le Département a publié son index dont le score est de 96/100, celui-ci est composé des indicateurs suivants :

- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : score obtenu de 49 sur 50 ;
- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agent(e)s contractuel(le)s : score obtenu de 12 sur 15 ;
- écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : score obtenu de 25 sur 25 ;
- nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : score de 10 sur 10. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes.
- **Soit un score total de 96 sur 100.**

Le présent rapport présenté à l'Assemblée départementale **du Conseil Départemental du Nord le 31 mars 2025** porte sur :

- **Partie 1** : la situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 ;
- **Partie 2** : les actions menées par le Département du Nord sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2023/2024 ;
- **Partie 3** : le suivi du plan d'action départemental 2024/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.



Partie 1

Situation des effectifs du Département
du Nord en matière d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

Année 2023

Politique ressources humaines - Année 2023

I. Caractéristiques de l'emploi

A. Effectifs

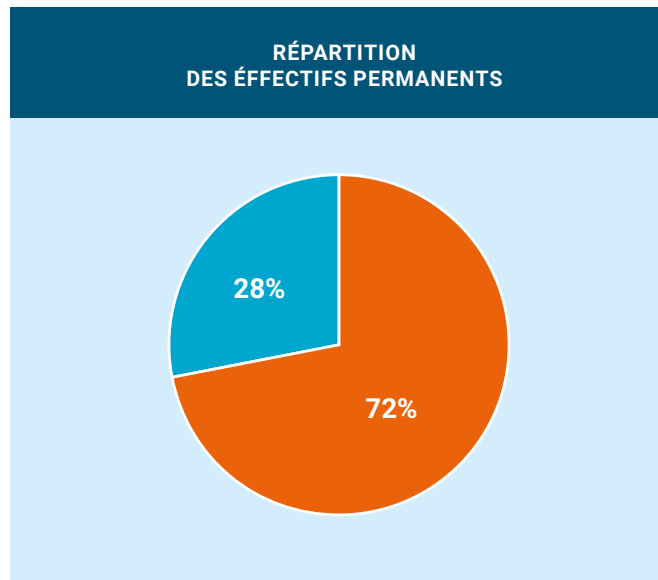
Au 31 décembre 2023, l'**effectif total** départemental, comprenant également les assistantes familiales et assistants familiaux, est à **76 % féminin**.

► Effectif permanent de la collectivité (titulaires et contractuel(le)s sur postes permanents) : 8 140

La répartition des effectifs permanents de la collectivité demeure stable avec 72 % pour les femmes et 28 % pour les hommes.

Le taux de féminisation de la collectivité demeure toujours :

- supérieur de 11 points au taux relevé de la fonction publique territoriale (FPT 61%),
- supérieur de 15 points par rapport à l'ensemble de la fonction publique d'Etat (FPE 57 %),
- inférieur de 6 points par rapport à la fonction publique hospitalière (FPH 78%).



Femmes	Hommes
5 857	2 283
72 %	28 %

Cette féminisation correspond toutefois à celle présente dans les conseils départementaux.

La part des fonctionnaires représente 64 % (63 % en 2022 et 67 % en 2021), les contractuel(le)s sur emploi permanent 8 % (9 % en 2022 et 5 % en 2021) ; la part des contractuel(le)s sur emploi non permanent reste stable à 28 %.

► Collaborateurs(rices) de cabinet : 9

78 % sont des collaboratrices.

► Emplois fonctionnels : 8

50 % sont des femmes (40 % en 2022, 33 % en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

► Emplois des contractuel(le)s sur postes non permanents : 128

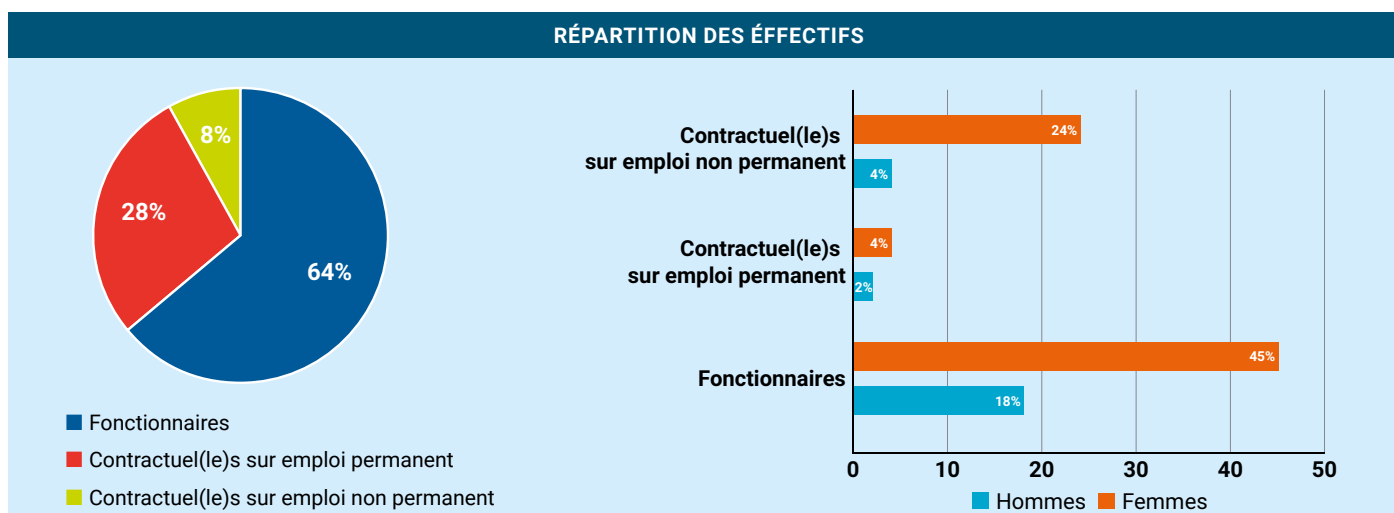
77 % sont des femmes.

► Apprenti(e)s : 155

55 % des personnes en contrat d'apprentissage sont des femmes.

► Assistant(e)s familiaux(ales) rémunéré(e)s au 31/12/2023 : 2 549

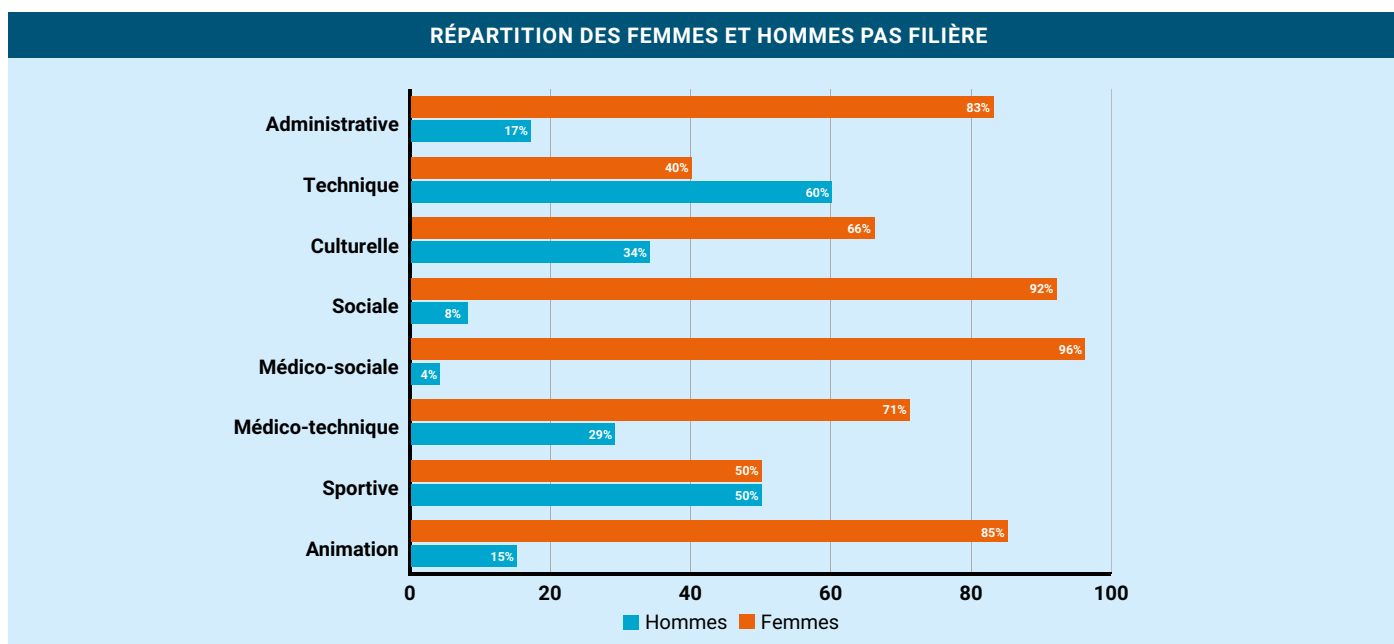
La part des hommes dans cette activité dépasse très légèrement les 9 % (9 % en 2022, 8 % en 2021, 7 % en 2020 et 6 % en 2019).



B. Effectifs par filière

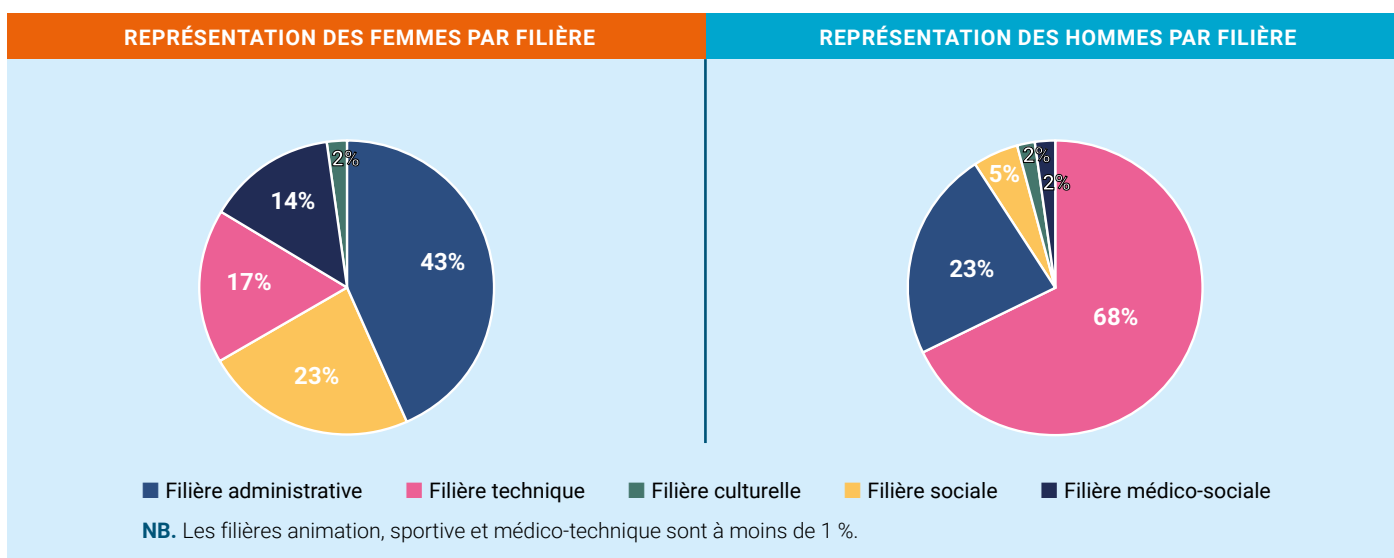
Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale, médico-sociale, et administrative. Elles le sont également au Département du Nord, les hommes sont majoritaires uniquement dans la filière technique.

Les effectifs départementaux sont répartis comme suit :

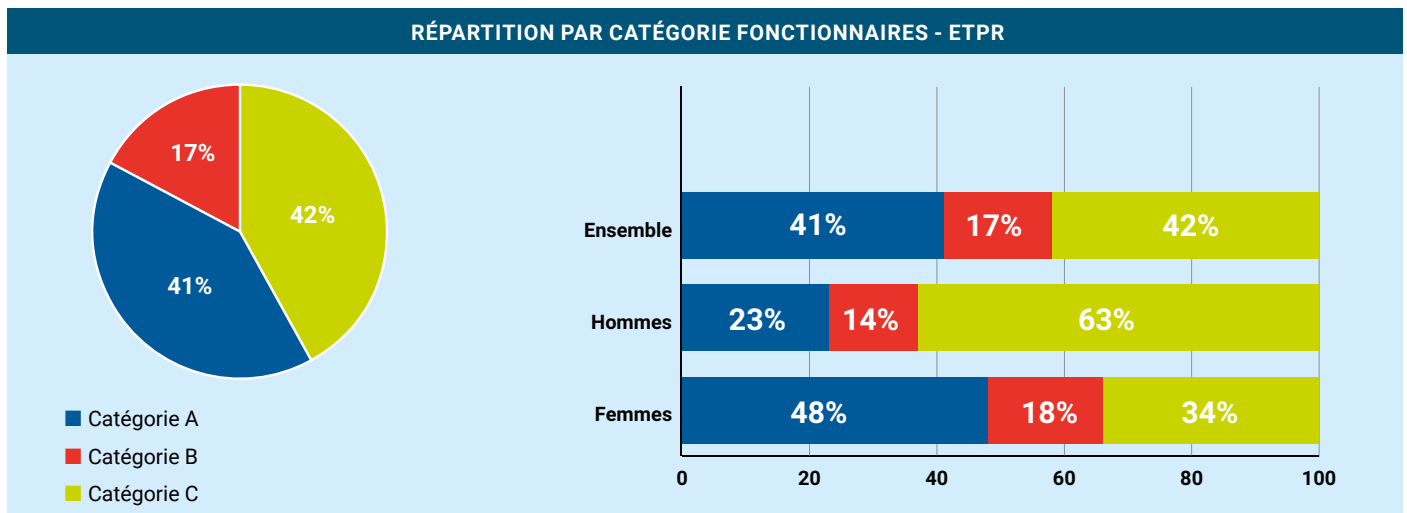


Comparativement à 2022, les filières administrative, technique et sociale ont perdu chacune 1 point au profit des hommes, tout comme la filière animation (26 personnes) qui perd 4 points au profit des hommes. La filière culturelle quant à elle prend 4 points en faveur des femmes comme la filière médico-technique (14 personnes) qui passe de 55 % à 74 % de femmes.

La représentation par filière montre une concentration des hommes dans la filière technique.



C. Effectifs par catégorie



D. Moyenne d'âge

En 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans.

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,40
Contractuels permanents	37,72
Ensemble des permanents	48,04
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	51,46

L'âge moyen des trois versants de la fonction publique¹ est de 44 ans :

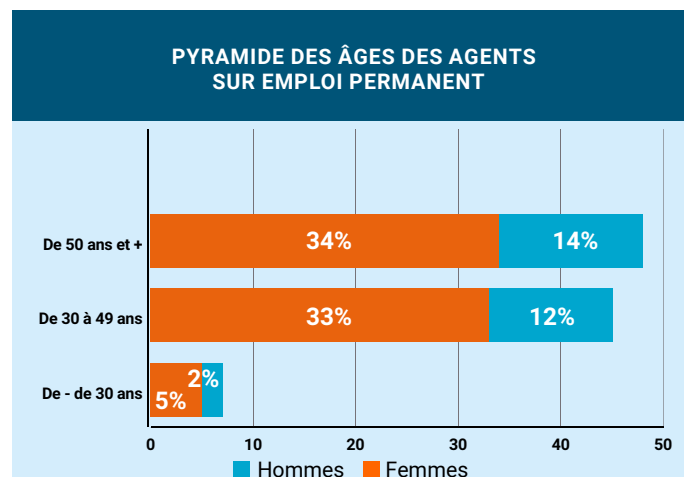
- FPE : 43 ans ;
- FPH : 42 ans ;
- FPT : 46 ans.

Au Département du Nord, l'âge moyen sur poste permanent est de 48 ans (48,3 ans en 2022).

Cet âge moyen au Département du Nord est plus élevé que dans la fonction publique dans son ensemble.

De même, la part des 50 ans et plus représente 48 % alors qu'elle atteint 36 % pour les trois versants de la fonction publique.

- FPE : 33 % ;
- FPT : 43 % ;
- FPH : 31 %



E. Taux d'encadrement

Le taux d'encadrement de femmes tous niveaux d'encadrements confondus passe à 69% en 2023 (62 % en 2022, 61 % en 2021 et 62 % en 2020) avec des disparités selon les niveaux hiérarchiques :

- 76 % au niveau de responsable de service (75 % en 2022, 73 % en 2021 et 74 % en 2020) ;
- 54 % au niveau de direction (43 % en 2022, 48 % en 2021 et 55 % en 2020) ;
- 63 % en faveur des femmes au niveau DGA (57 % en 2021, parité en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

La plus forte hausse en pourcentage en faveur des femmes est au niveau des responsables d'équipe (27 % en 2022). Au niveau Direction, on passe de 43 % à 54 % (+8 femmes). Enfin, en valeur absolue, c'est au niveau des pôles qu'on a la plus forte hausse du nombre de femmes (passage de 105 en 2022 à 136 en 2023, +31 femmes).

¹ Source DGAFP Fonction publique - Chiffres clés 2023

Niveau hiérarchique	% Femmes	% Hommes
Direction générale	0 %	100 %
DGA	63 %	37 %
Directions	54 %	46 %
Pôles	69 %	31 %
Services	76 %	24 %
Équipes	43 %	57 %
TOTAL	69 %	31 %

F. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Avec la loi du 19 juillet 2023 pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités, le taux du quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et dirigeants de 40 % sera porté à 50 % avec une application en 2028 après renouvellement de l'Assemblée.

Concernant le flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012), sur les emplois fonctionnels, une femme a été nommée DGA en 2023 (primo-nomination).

Le tableau de déclaration annuelle relatif aux nominations équilibrées au titre de l'année 2023 est disponible sur le site internet de la collectivité.

II. Nombre de départs à la retraite

Le nombre de départs à la retraite est en augmentation avec 214 départs (243 en 2022, 201 en 2021), la part des femmes représente 70 % des départs (comme en 2022, 73 % en 2021).

Les départs à la retraite représentent 63 % (68 % en 2022 et 69 % en 2021) des départs définitifs des fonctionnaires de la collectivité.

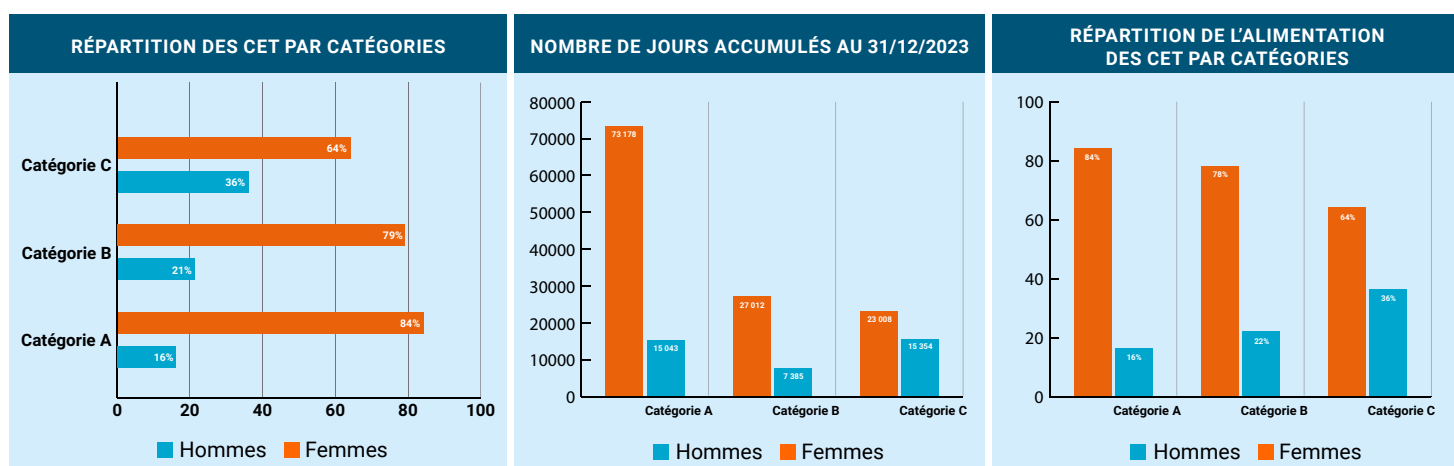
III. Comptes épargne-temps (CET)

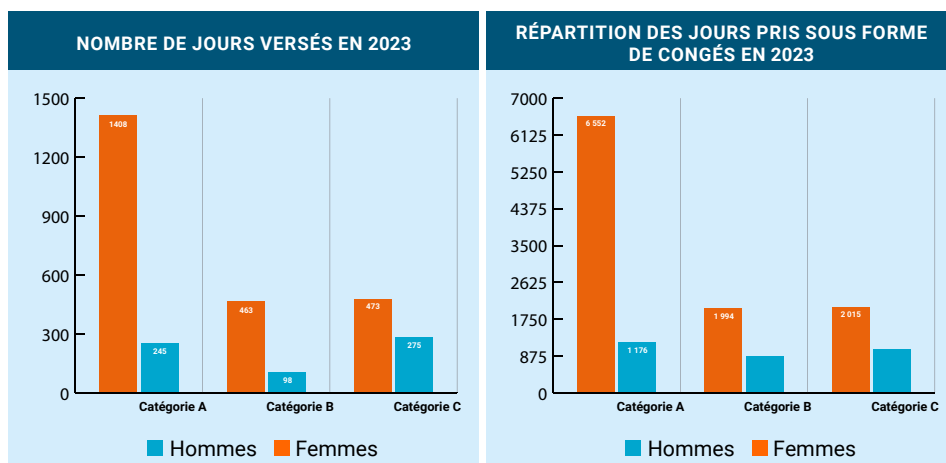
Au 31 décembre 2023, on comptait 5 272 CET (5 667 en 2022, 5 642 en 2021) détenus à 78 % par les femmes et 22 % par les hommes. À noter qu'au cours de l'année 2023, 390 nouveaux comptes (362 en 2022, 342 en 2021) ont été ouverts à 74 % par les femmes (73 % en 2022, 69 % en 2021) et 26 % par les hommes (27 % en 2022, 31 % en 2021).

18 471 jours ont été versés en 2023 par 2 962 agent(e)s (19 906 jours déposés en 2022). Le nombre de jours versés reste à 6 jours en moyenne (5 jours en 2021) quelle que soit la catégorie ou le genre.

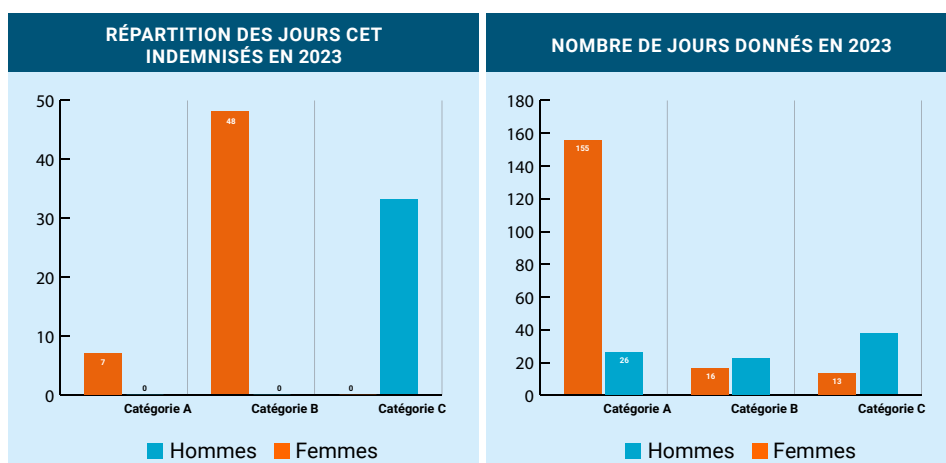
Ce sont au total 13 620 jours qui ont été utilisés en 2023 sous forme de congés (14 983 jours en 2022, 12 149 jours en 2021) et utilisés à 78 % par les femmes (76 % en 2022, 77 % en 2021).

87 jours ont été indemnisés (924 jours en 2022) 63 % en faveur des femmes (73 % en 2022) et 267 jours (16 jours en 2022) ont été donnés au bénéfice d'un(e) autre agent(e), 69 % des donateurs sont des femmes (94 % en 2022).





► 87 jours de CET ont été indemnisés en 2023 et 267 jours donnés au bénéfice d'un(e) autre agent(e) :



► Par ailleurs, avec le dispositif de don de jours, 200 jours ont été donnés en 2023 soit : 16 jours épargnés sur un CET, 111 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 94 jours de congé annuel. Ce chiffre est en diminution : 221 jours en 2022 et 359 en 2021.

IV. Aménagements du temps de travail

A. Temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	165	1402	1567
Nombre de demandes acceptées	165	1402	1567
Nombre de premières demandes satisfaites	73	448	521
Nombre de modifications de quotités	6	184	190
Nombre de retours au temps plein	68	357	425

Dans la fonction publique, le taux de temps partiel des agent(e)s de la fonction publique est plus élevé pour les femmes (24 %), les contractuel(le)s (28 %) et les agent(e)s de la fonction publique territoriale (représentant 23 %).

Au Département du Nord, sur les effectifs des fonctionnaires, cette modalité de temps partiel est utilisée par 20 % de femmes (17 % en 2022) et 3 % d'hommes (1 % en 2022). La répartition entre femmes et hommes en temps partiel est la suivante : 95 % par les femmes et 5 % par les hommes.

Pour 2023, le nombre de demandes de temps partiel est en augmentation de près de 22% avec 1567 demandes présentées et acceptées (1 280 en 2022, 863 en 2021) et 521 premières demandes satisfaites (449 en 2022).

Sur la totalité des demandes de temps partiels, la part des femmes reste au même niveau avec 90 % (89 % en 2022, 90 % en 2021). 14 % des premières demandes sont déposées par les hommes (16 % en 2022)².

Fonctionnaires rémunérés au 31/12/2023		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Contractuel(le)s sur emplois permanents rémunérés au 31/12/2023		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	6	22	Hommes	2	3	
	Femmes	153	566	Femmes	25	15	
	TOTAL	159	588	TOTAL	27	18	
Catégorie B	Hommes	1	5	Hommes	0	0	
	Femmes	25	176	Femmes	5	0	
	TOTAL	26	181	TOTAL	5	0	
Catégorie C	Hommes	11	15	Hommes	0	0	
	Femmes	63	181	Femmes	0	3	
	TOTAL	74	196	TOTAL	0	3	

- 1224 fonctionnaires exercent leurs activités à temps partiel, 95 % sont des femmes.
- 53 contractuel(le)s sur emploi permanent (46 en 2022, 34 en 2021), 9 % sont des hommes.

La répartition des temps partiels est la suivante :

- les fonctionnaires sont à 27 % sur temps partiel de droit et 79 % sur autorisation ;
- les contractuel(le)s sur EP sont à 60 % sur temps partiel de droit et à 40 % sur autorisation.

Enfin, 189 fonctionnaires et de contractuel(le)s (201 en 2022, 185 en 2021) sont bénéficiaires de plein droit en 2022 d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, 94 % (82 % en 2022, 96 % en 2021) sont des femmes.

Temps partiel de plein droit annulé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	102	2	24
Catégorie B	1	12	0	4
Catégorie C	6	34	0	1
TOTAL	10	148	2	29

B. Congés familiaux

1- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

37 fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents sont devenus pères (57 en 2022, 33 en 2021) et ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2023.

En moyenne, 21 jours ont été pris dans ce cadre.

² NB. Il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année, un(e) agent(e) peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année).

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Répétition par catégorie



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Nombre de journées d'absence prises en moyenne par agent et par catégorie



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

2- Congé de présence parentale

Par ailleurs, 1 femme (4 en 2022) a bénéficié d'un congé de présence parentale de 12 jours.

En comparaison, en 2022 : 3 agentes avec une moyenne de 38 jours et 1 agente avec 49 jours - 1 seule femme en 2021 avec 48 jours.

Aucun homme n'a sollicité le congé de présence parentale.

3- Congé de solidarité familiale

7 femmes (2 hommes en 2022) ont bénéficié de jours d'absence au titre du congé de solidarité familiale :

- 3 agentes catégorie A pour une moyenne de 24 jours ;
- 3 agentes de catégorie B pour une moyenne de 36 jours ;
- 1 agente en catégorie C avec 47 jours.

4- Congé de proche aidant

Concernant le congé de proche aidant, seules deux personnes y ont eu recours en 2023 : 1 femme catégorie B (14 jours) et 1 femme catégorie C (8 jours).

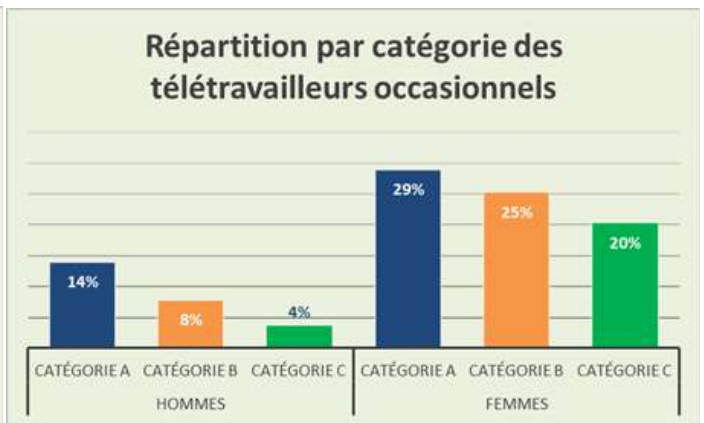
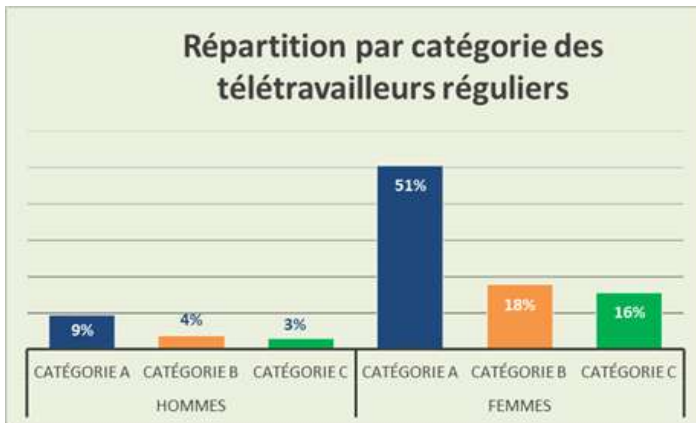
V. Articulation entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle

A. Télétravail

Démarré en expérimentation depuis septembre 2017, le télétravail répond à plusieurs objectifs et engagements comme ceux repris dans le plan Nord durable adopté le 18 novembre 2019 (Engagement 1 : Se déplacer moins et plus proprement et Engagement 10 : Développer une culture d'administration durable). Le télétravail permet également d'améliorer l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, objectif inscrit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La crise sanitaire a permis un essor inédit du télétravail permettant effectivement une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la diminution des trajets domicile-travail ainsi qu'une amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant une efficacité du service public.

La proportion des femmes sur les fonctions ouvertes au télétravail représente 81 %. Fin décembre 2023, ce sont 4 577 télétravailleurs (84 % sont des femmes) de manière régulière mais aussi 408 personnes qui télétravaillent de manière ponctuelle (75 % de femmes et 25 % d'hommes).



B. Travail en site distant

Le Travail en Site Distant (TSD) est une solution proposée aux personnes qui souhaitent télétravailler mais pour lesquelles les conditions techniques ne sont pas réunies au domicile, et aussi à celles qui désirent réduire le temps de transport tout en conservant un vrai environnement de travail.

Cette offre, lancée à titre expérimental fin 2019, est suspendue en 2020/2021 avec la crise sanitaire et l'application du plan de protection des agents.

Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement de l'action « Poursuivre l'amélioration de l'articulation des temps de vie », il est important de poursuivre cette offre présentant une quarantaine de places disponibles en 2023 sur 24 sites, représentant une offre pour 205 personnes sur la base d'un jour par semaine.

Il est à souligner que cette possibilité d'organisation du travail reste très peu utilisée (5 agentes).

C. Organisation des temps sur 4 jours ou 4,5 jours

Le temps de travail est fixé à 39 heures hebdomadaire sur 5 jours, soit une base de 7 heures 48 par jour avec 23 RTT par an. Depuis 2020, il est possible d'organiser son temps de travail (sans RTT) :

- sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4 jours, soit 8h45 par jour ;
- sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4,5 jours, soit 7h46 par jour.

En 2023, au total 78 femmes et 25 hommes (101 agentes et 29 hommes en 2022) ont choisi une organisation de travail de 35 heures, dont :

- sur 4,5 jours : 9 femmes et 1 homme
- sur 4 jours : 69 femmes et 24 hommes

Organisation du temps de travail		2023	2022	2021
4.5 jours	Hommes	9	12	10
	Femmes	1	2	1
4 jours	Hommes	69	89	96
	Femmes	24	27	31

VI. Recrutement

Les recrutements des fonctionnaires s'élèvent en 2023 à 470 recrutements (322 en 2022, 341 en 2021). La part des femmes représente 73 % (68 % en 2022, 71 % en 2021).

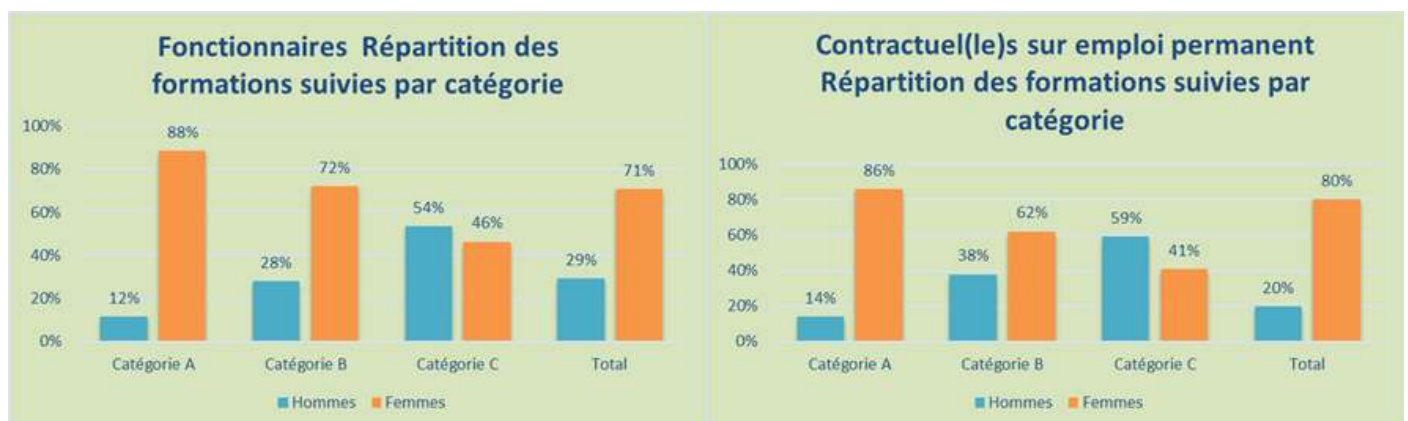


Le nombre de recrutements de contractuel(le)s sur emplois permanents s'élève à 315 (395 en 2022, 480 en 2021), la part des femmes représente 73 % (comme en 2022 ; 72, 5 % en 2021).

Recrutement des contractuel(le)s	Nombre de recrutements	Part de femmes	Part d'hommes
Remplacement	84	71%	29 %
Sur emploi permanent	231	74%	26 %
TOTAL	315	73%	27 %

VII. Evolution de carrière

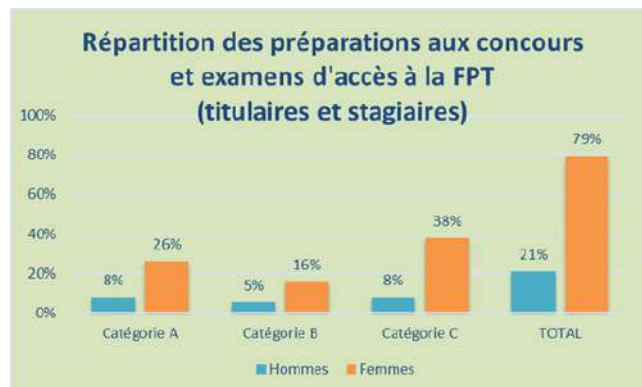
A. Formation



Au total, 3 844 fonctionnaires ou contractuel(e)s sur emploi permanent ont suivi au moins une formation (4 355 en 2022). Le taux de formation s'approche du taux de féminisation de la collectivité. Les formations sont davantage suivies en catégorie A et B chez les femmes fonctionnaires et par les contractuelles.

B. Préparation aux concours et aux examens

- 77 fonctionnaires titulaires ou stagiaires (129 en 2022, 160 en 2021) ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale (79 % sont des femmes).
- 7 femmes et 1 homme contractuel(le)s sur poste permanent ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale.



C. Congés de formation

9 agent(e)s ont bénéficié d'un congé de formation : 6 femmes et 3 hommes (5 femmes et 1 homme en 2022, 4 femmes en 2021 et 2 hommes en 2021).

D. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle

351 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par un(e) conseiller(ère) en évolution professionnelle (328 en 2022, 262 en 2021), 83 % sont des femmes.

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	27	165
Catégorie B	6	49
Catégorie C	28	76

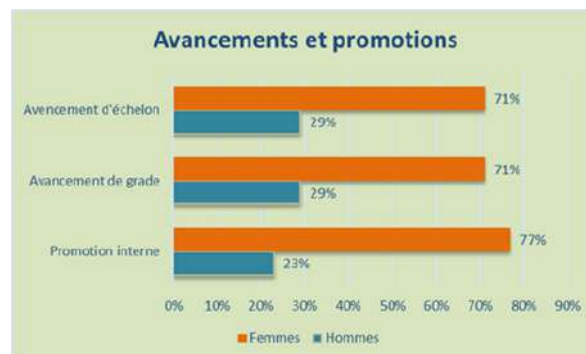
- La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant de reconnaître une expérience professionnelle et de la transformer en un diplôme. 9 dossiers de validation des acquis et d'expérience (13 en 2022, 6 en 2021) ont été déposés par 7 femmes (10 en 2022, 4 en 2021) et 2 hommes (3 en 2022, 2 en 2021). Un dossier a débouché sur une validation au cours de l'année (1 femme) et les autres sont en cours.
- Par ailleurs, 6 bilans de compétences ont été financés sur l'année : 5 femmes, 1 homme (7 en 2022 : 5 femmes, 2 hommes, 15 en 2021 : 11 femmes et 4 hommes).

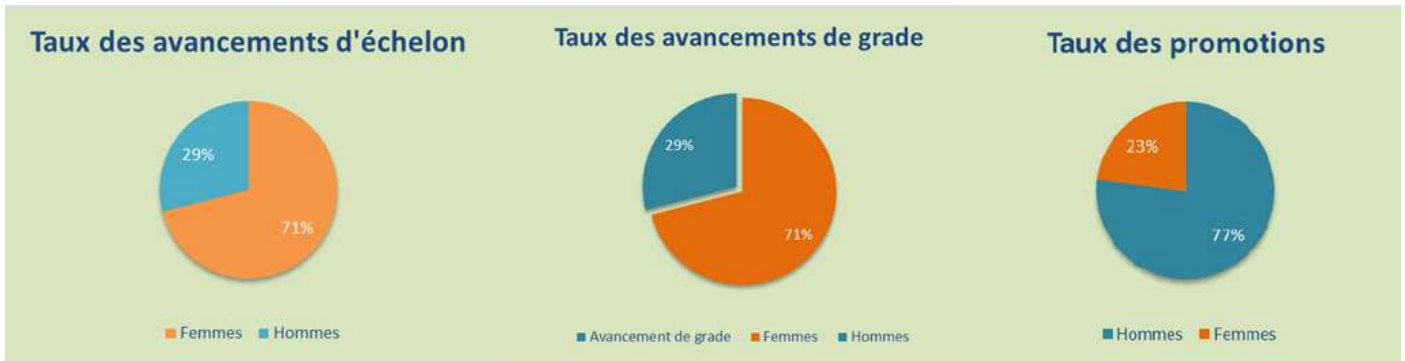
VIII. Promotions et avancements

Les lignes directrices de gestion ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des promus.

« La répartition équilibrée femmes/hommes des agents promouvables doit se retrouver dans la répartition femmes/hommes des promus. Les listes des agents promus devront respecter la répartition équilibrée femmes/hommes des agents promouvables. L'autorité territoriale devra veiller au respect de cette répartition équilibrée dans la liste définitive des promus. »

71 % des avancements de grade ont bénéficié aux femmes (73 % en 2022, 79 % en 2021) ainsi que 71 % des avancements d'échelon (69 % en 2022, 70 % en 2021). Le taux de promotion interne sans examen professionnel est de 59 % en faveur des femmes (auparavant en faveur des hommes en 2022 avec 51 % et 52 % en 2021).





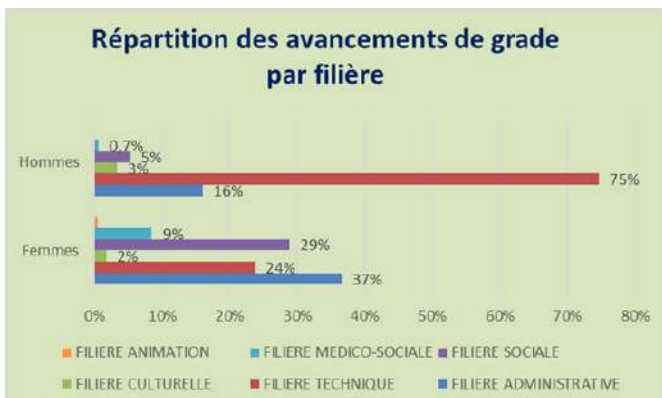
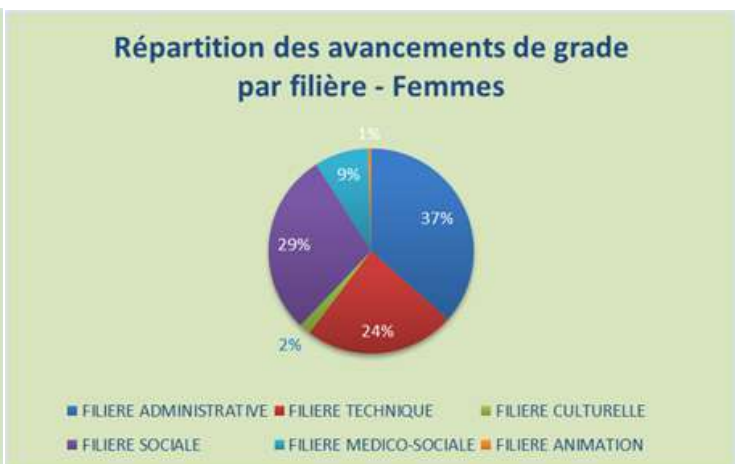
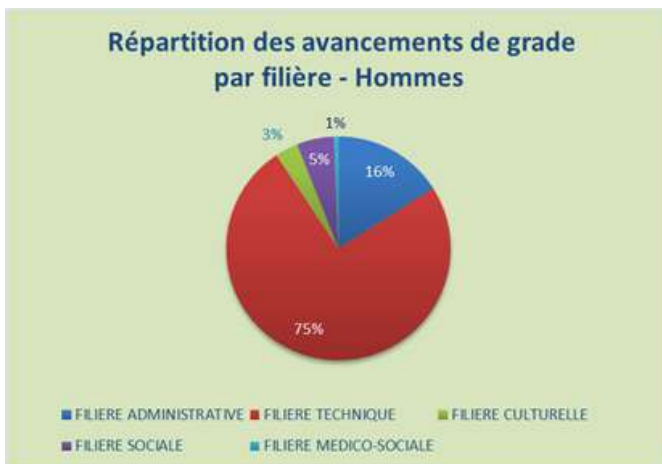
A. Avancement d'échelon

- 2 976 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (2 808 en 2022, 3 041 en 2021). Les avancements d'échelon sont accordés automatiquement en fonction de l'ancienneté. Ils ont bénéficié à 71 % aux femmes et 29 % aux hommes.

B. Avancement de grade

Sur l'ensemble des 1314 promouvables pour un avancement de grade, la représentation est de 71 % pour les femmes et de 29 % pour les hommes.

- 605 personnes ont bénéficié d'un avancement de grade (71 % de femmes).



C. Promotion interne

► 160 personnes ont bénéficié d'une promotion interne (141 en 2022, 91 en 2021).

Les promotions internes jusqu'alors davantage favorables aux hommes (51 % en 2022, 52 % en 2021) sont désormais en progression pour les femmes avec un taux global de 77 % (49 % en 2022, 48 % en 2021, 43 % en 2020 et 37 % en 2019) ; en cohérence avec la mise en œuvre des LDG.

- 46 agent(e)s ont bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel, 59 % en faveur des femmes (43 % en 2022 et parité en 2021).
- 11 lauréat(e)s d'un examen professionnel ont été également nommés : 5 hommes et 9 femmes (64 % de femmes).
- 100 agent(e)s ont bénéficié d'une promotion suite à la réussite à un concours (87 % de femmes).

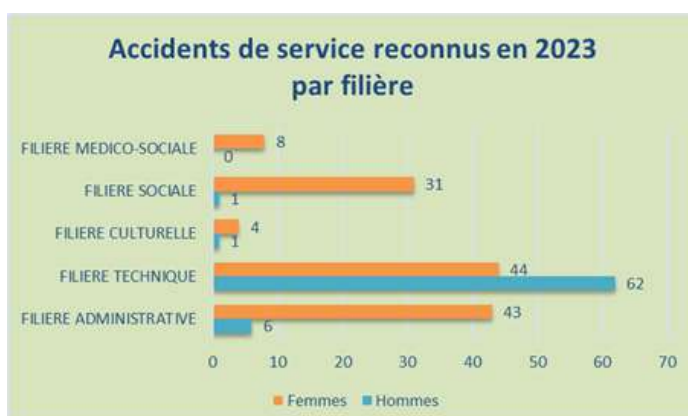
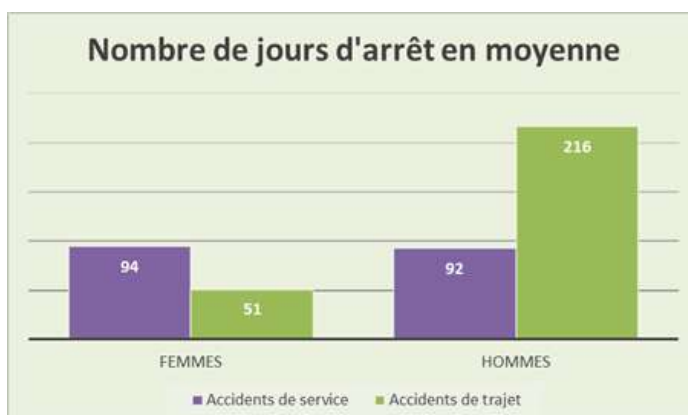
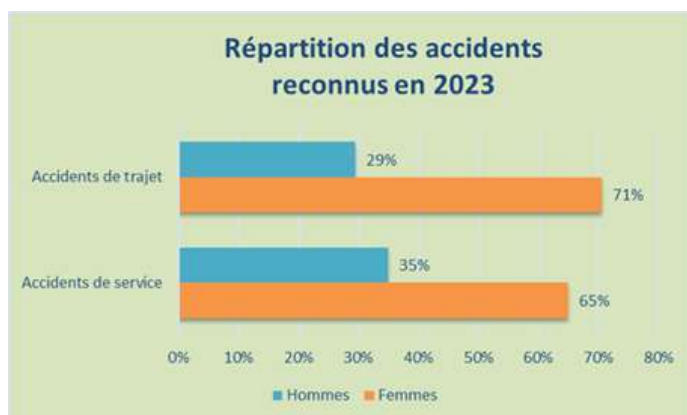
Concernant le nouvel index de l'égalité professionnelle³, le score obtenu est de 25 sur 25 pour l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

IX. Prévention et santé

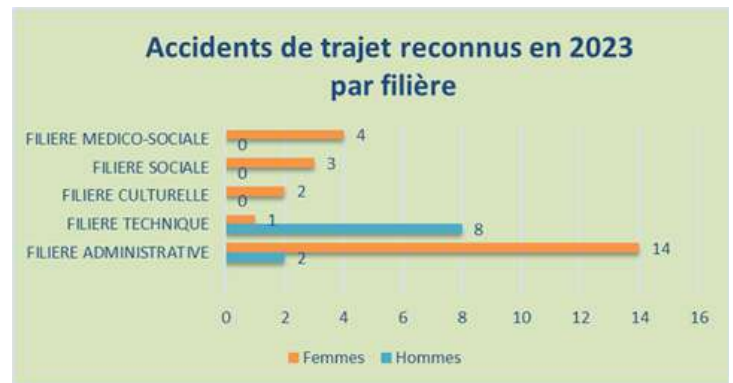
A. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de travail et maladies professionnelles reconnus dans l'année

Le nombre d'accidents de trajets et d'accidents de service est en diminution avec 200 accidents de service déclarés en 2023 (239 en 2022, 194 en 2021) ainsi que 34 accidents de trajet (44 en 2022, 64 en 2021).

Toutefois, les femmes restent davantage victimes que les hommes, elles représentent 65 % des accidents de service (63 % en 2022, 58 % en 2021) et 71 % des accidents de trajet (82 % en 2022, 73 % en 2021 et 85 % en 2020). Au total, cela représente également 17 025 jours d'arrêts de travail (16 794 jours en 2022) (64 % concernent les femmes, 67 % en 2022).



³ Loi du 13 juillet 2023 visant à renforcer l'égalité des femmes aux responsabilités dans la fonction publique



Par ailleurs, les femmes demeurent plus concernées par le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023 : 2 hommes et 11 femmes (18 femmes et 3 hommes en 2022, 11 femmes et 1 homme en 2021)



B. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental

Permettre des activités de sport et de détente peut concourir à améliorer d'une certaine façon le mieux-être au quotidien du personnel départemental.

1- Le challenge de marche connectée

Le challenge de marche connectée « Des pas et des défis » s'est déroulé du 12 au 25 juin 2023.

Ce challenge basé sur la marche, ponctuée de quiz et défis pour pimenter la compétition avec comme objectif de développer l'esprit d'équipe, la cohésion et le lien social, une meilleure condition physique, le bien-être au travail.

Concernant l'organisation des équipes, chaque participant rejoignait l'équipe de son choix (4 participants max./équipe), chaque équipier remportait des « points » pour le classement de son équipe grâce à son activité pendant les 14 jours du challenge.

Ce défi est réussi avec un nouveau record battu pour cette édition du challenge interne avec 588 inscrits et 145 équipes. Les pas effectués et défis remportés permettaient de débloquer des indices tout au long du jeu pour identifier, à la fin, l'époque où se trouvait le Professeur KIPLEXUS et sa machine à remonter le temps.

Chiffres clés 2023 : 64810 kms parcourus au total avec une moyenne de 12 007 pas par jour, pour un total général de 93 142 595 pas et une distance parcourue de 65 200 kms.

66 équipes ont résolu l'énigme et ont ainsi retrouvé le Professeur KIPLEXUS, qui se trouvait en 1976, 41 ont donné la mauvaise époque et 36 n'ont pas répondu (487 femmes et 101 hommes / 588 inscrits).

2- Les ateliers/séances de bien-être

Des ateliers/séances de bien-être hebdomadaires sont organisés sur les territoires.

En 2023, 158 ateliers se sont déroulés (dont 62 via teams et 96 en présentiel sur 35 sites) réunissant au total : 805 participants dont 770 femmes.

- 20 ateliers de méditation pleine conscience
- 59 ateliers de sophrologie


- 4 ateliers de naturopathie
- 44 ateliers Automassage / DO IN
- 31 massage assis

Par ailleurs, en lien avec l'ASDN, des cours de self-défense féminine ont été mis en place au sein de la salle multi-activités du Nouveau Forum.

3- Les activités avec l'ASDN

Différentes activités sont proposées par l'association sportive départementale : marche nordique, course à pied, cyclisme et golf ainsi que des séances de self-défense au Nouveau Forum.

Le nombre de membres (en baisse avec la crise sanitaire : 300 personnes en 2019, 139 en 2020 et 106 en 2021 et 2022) remonte à 171 adhérent(e)s en 2024.

ASDN 2024 : 171 membres						
	Course à Pied / Marche	Cyclisme	Golf	Self Défense	Football	Total
Femmes	61	2	3	20	2	88
Hommes	55	8	7	0	13	83

X. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles

Suite aux mesures déjà prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a permis la mise en place de mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Elles ont été renforcées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Répondant aux dispositions réglementaires, deux procédés de signalement et de traitement ont été mis en place fin 2019. Le premier porté par l'IGS concernant l'alerte éthique et le second porté par la DRH contre les violences sexuelles et sexistes.

En 2023, 11 formulaires de signalement VSS ont été réceptionnés par les services de la DRH (NB. Plusieurs motifs de violence peuvent être déclarés par une même personne).

Signalements	Femmes	Hommes	Nombre de signalements
Acte de violence physique (dont violence sexuelle)	18 catégorie A	2 catégorie A	32
	4 catégorie B		
	7 catégorie C	1 catégorie C	
Harcèlement sexuel		1 catégorie C	1
Agissements sexistes	2 catégorie A		5
	1 catégorie B		
	1 catégorie C		
Nombre de signalements	33	5	38

12 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	17%

Le formulaire de signalement des VSS mis à jour en octobre 2023 qui, outre les définitions précédentes (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel et agissement sexiste) intègre désormais l'outrage sexiste, la diffusion de messages contraires à la décence, la captation et la diffusion d'images impudiques ainsi que l'exhibition sexuelle. Une réflexion collégiale autour du processus de traitement et d'accompagnement des VSS est en cours dans un objectif d'amélioration continue.

En complément de la sensibilisation/formation pour un public cible déjà menée (novembre 2021/mars 2022), une formation en présentiel d'une demi-journée a également été réalisée auprès du personnel départemental dans les collèges pendant les vacances scolaires (juillet 2022/juillet 2023) et des agents d'exploitation de la voirie (avril/juin 2023).

L'objectif de ces actions est de permettre une meilleure compréhension des mécanismes et impacts des inégalités entre les femmes et les hommes, de permettre la libération de la parole si besoin et apporter les informations nécessaires pour savoir comment agir dans de telles situations.

Le challenge Egalité mis en place chaque année au mois de mars incite les collaborateurs et collaboratrices à voir ou revoir les trois modules de sensibilisation, spécialement créés pour la collectivité, mis à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s depuis avril 2021 sur la plateforme interne en E-learning :

- **Module 1** : Comprendre les stéréotypes et les discriminations ;
- **Module 2** : Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle ;
- **Module 3** : Connaître le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En effet, d'après le Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le sexisme est partout et la sensibilisation doit être faite dans toutes les couches de la société, y compris chez les femmes. Le sexisme dit « ordinaire » fait le lit des VSS, il n'y pas d'un côté le sexisme et de l'autre les VSS. Il existe bien un continuum entre le sexisme et les violences sexuelles et sexistes.

L'élaboration des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est réalisée et mise à jour pour chaque DGA avec intégration de l'ensemble des facteurs de risques psycho-sociaux et mise en avant des dispositifs relatifs aux VSS (prévention, traitement, écoute et accompagnement). Il est à noter que des

actions régulières de présentation du Pôle vie au travail et de la Maison départementale de la santé au travail sont réalisées au sein des directions de la collectivité ou via des stands lors d'initiatives départementales avec rappel systématique du dispositif VSS et outils de sensibilisation/écoute/accompagnement. Des sensibilisations aux néo-managers sont également assurées sur la QVT, les RPS et les VSS.

Enfin, le marché relatif à la mise en place d'une cellule d'écoute a été renouvelé en 2023 et modifié pour mieux tenir compte de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle/familiale. La cellule d'écoute est désormais accessible 7 jours / 7 et 24h/24 (auparavant, du lundi au samedi de 8H à 20H) ; elle prend en compte les problématiques personnelles et familiales (auparavant limitée aux problématiques professionnelles) avec une accessibilité aux sourds et malentendants.

XI. Rémunération

Dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,3 % à celui des hommes. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors qu'il n'y a pas d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un tel écart apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,2 % pour les 30-40 ans, 10 % pour les 40-50 ans et 12,4 % pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes (contre 64 % des effectifs en EQTP)⁴.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit également l'instauration d'un index égalité professionnelle avec publication annuelle sur le site internet des indicateurs des écarts de rémunération et des actions mises en œuvre pour les supprimer. Les cibles sont déterminées par décret, si les résultats

sont inférieurs à la cible, les objectifs de progression de chacun des indicateurs seront fixés et publiés avec atteinte dans un délai de 3 ans.

Fin septembre 2024, la collectivité a publié son index de l'égalité professionnelle composé des indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : score obtenu de 49 sur 50 ;
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : score obtenu de 12 sur 15 ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : score de 10 sur 10. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes.

Le Département du Nord a obtenu le score de 71 points sur 75 pour la partie relative aux écarts de rémunération (score global de 96 sur 100 avec les 25 points sur 25 pour les écarts de taux de promotion de grade).

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 027 €	41 983 €	39 536 €	30 854 €	30 705 €	27 922 €
Technique	59 941 €	50 646 €	41 249 €	35 670 €	32 019 €	29 264 €
Culturelle	46 632 €	38 071 €	35 382 €	30 789 €	32 835 €	26 636 €
Sportive			32 480 €			
Médoco-sociale	50 781 €	37 698 €	40 733 €			
Police						
Incendie						
Animation			36 396 €		34 880 €	
Toutes filières	51 290 €	40 026 €	39 673 €	31 444 €	31 645 €	28 770 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,15 % (20,5 % primes annuelles comprises)

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,80%
Contractuels sur emplois permanents	17,97%
Ensemble	15,15%

⇨ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇨ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇨ 18132,55 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇨ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇨ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇨ Cette année, 342 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 199 €	563 €	7%	11 159 €	531 €	5%	6 750 €	384 €	5%	10 406 €	435 €	4%
Catégorie B	5 198 €	404 €	7%	6 837 €	381 €	5%	4 169 €	326 €	7%	6 349 €	360 €	5%
Catégorie C	3 452 €	266 €	7%	3 726 €	256 €	6%	3 060 €	101 €	3%	3 044 €	123 €	4%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 23 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

⁴ Source Rapport annuel de la Fonction Publique - Faits et chiffres 2023



Partie 2

Actions menées par le Département du Nord sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2023 / 2024

Les inégalités entre les femmes et les hommes existent dans tous les domaines : insertion sur le marché de l'emploi notamment qualifié, salaires, temps consacré au travail domestique, surmortalité avant 65 ans ... Elles apparaissent tôt et sont encore plus prégnantes dans la région des Hauts de France qu'au niveau national.

Les champs concernés par les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes sont nombreux et sont autant de domaines dans lesquels le Département du Nord intervient via ses politiques de solidarités humaines et territoriales : petite enfance, accès à la santé, éducation, lutte contre les violences, insertion sociale et professionnelle, conciliation vie professionnelle et vie privée, mobilité, accessibilité des transports et des espaces publics, accès à la culture, au sport, au numérique, ...

Particulièrement engagé dans la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, le Département mène également d'autres actions reconduites chaque année dans différents domaines :

- Éducation auprès des collégiens
- Culture auprès des divers publics
- Action sociale et médico-sociale auprès des usagers
- Aide pour le retour vers l'emploi
- Aménagement du territoire

Le Département peut ainsi contribuer par les politiques menées directement ou soutenues à la prise de conscience nécessaire par toutes et tous des inégalités encore existantes entre les femmes et les hommes et ainsi participer à ce changement.

La promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit à travers les multiples actions portées par les services départementaux, par les accompagnements ou encore les financements effectués auprès des partenaires pour répondre à ces enjeux sociaux et sociétaux.

I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales

Le Département a pour vocation d'améliorer la réponse aux besoins des Nordistes, en particulier les plus vulnérables. Il veille à la bonne mise en œuvre des obligations légales et développe la prévention et les actions innovantes dans le champ de la protection de l'enfance, de la promotion de la santé et de la lutte contre les violences intrafamiliales. Cela induit que la promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit chaque jour dans l'action des directions mobilisées à travers les multiples missions et actions portées par ses services ou par les partenaires qu'elle finance ou qu'elle accompagne.

Les éléments portés à ce rapport restent dans la continuité des informations figurant dans les rapports des années précédentes, attestant ainsi de l'ancrage de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le quotidien des services. Une partie des actions mises en place sont reconduites chaque année et se diffusent sur les territoires.

A. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment victimes les femmes

En France, une femme sur six déclare avoir été victime de violences physiques et / ou sexuelles au sein du couple au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. En 2021, 3 622 000 femmes âgées de 18 à 74 ans vivant en France hexagonale ont déclaré avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Les femmes représentent 86 % des violences au sein du couple.

Plus d'une femme sur quatre déclare avoir été victime de violences psychologiques au sein du couple au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Les femmes représentent 61 % du total des victimes de violences psychologiques au sein du couple¹.

En 2022, il y a eu en France 244 301 personnes victimes de violences conjugales par un partenaire ou un ex. 86 % de ces victimes de violences dans le couple sont des femmes, et 87 % des mis en cause sont des hommes. 31 % des femmes étaient déjà victimes de violences antérieures.

145 homicides conjugaux ont été commis en 2022 en France dont 118 féminicides².

En 2023 dans le Nord, 11 971 personnes ont été victimes de violences commises par un partenaire ou ex partenaire. Le Nord a connu une augmentation de 133 % des faits de violences intrafamiliales (VIF) et de 132 % des violences sexuelles entre 2016 et 2023.

Au regard de ces constats, le Département du Nord a souhaité depuis quelques années renforcer son action dans la lutte contre les violences faites aux enfants et développer une politique volontariste de lutte contre les violences intrafamiliales, en complément des projets conduits par l'Etat. Cet engagement a été amplifié en 2021 avec la nomination d'une conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales (VIF). La délibération du 30 mai 2022 renforce les interventions départementales pour la prévention et la lutte contre toutes formes de violences. Les actions du Département dans cette lutte sont liées aux compétences départementales en protection de l'enfance et de lutte contre les exclusions. Elles sont structurées à partir de trois axes d'intervention principaux :

- l'accompagnement et le soutien aux victimes : conjoints et enfants (les enfants « exposés » aux violences intrafamiliales sont également victimes) ;
- la prévention de toutes formes de violence ;
- la participation à l'hébergement et l'accompagnement des conjoints violents.

En adoptant lors du Conseil Départemental du 23 janvier 2023 une feuille de route pour la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales 2023 – 2026, le Département entend conforter les projets existants et innovants déjà engagés mais aussi impulser et coordonner de nouvelles réponses sur son territoire.

Il a également lancé en février 2023 un appel à projet départemental contre les VIF. Dans le cadre de cet appel à projets, 26 aides financières ont été octroyées à 19 partenaires, pour un montant total de 433 820 €. Cet appel à projets a été renouvelé pour 2024 pour un budget global de 435 935 €. Sur 53 dossiers déposés, 26 ont été retenus et 25 aides financières octroyées à 17 partenaires pour 434 694 €.

¹ Sources : Observatoire national des violences faites aux femmes (MIPROF) Lettre n°21 du 28 mai 2024 « Journée internationale d'action pour la santé des femmes : l'impact des violences sur la santé des femmes ». Enquête « Genre et sécurité » du SSMSI (service statistique ministériel de la sécurité intérieure) – 2021.

² Sources : Lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes n°21 du 28 mai 2024 relative à la Journée internationale d'action pour la santé des femmes. Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2022, par le Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer.

Trois projets sont en direction des auteurs de VIF.

Afin de favoriser les expérimentations, des projets innovants ont été retenus hors cadre de l'appel à projets 2024. Un budget de 60 279€ a permis de financer 7 projets portés par 6 partenaires.

En parallèle, pour appuyer son engagement, le Département a mis en place un « réseau de référent(es) VIF » porté par l'ODPE (observatoire départemental de la protection de l'enfance et de lutte contre les VIF), constitué de 170 professionnel(le)s du département en provenance des services sociaux de proximité (SSP), de protection maternelle et infantile (PMI), de prévention santé (SPS) et enfance (ASE).

Grâce à ce réseau VIF et à l'ODPE, les équipes départementales montent en compétence sur la thématique (formation en octobre 2024).

Pour créer du lien et des synergies entre les différents réseaux départementaux, notamment entre le réseau des référent(e)s VIF et celui des 1 000 premiers jours, une journée a été organisée le 14 mars 2024 qui a rassemblé 400 professionnel(le)s. La date a été choisie symboliquement à proximité de la date du 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Cette journée avait pour objectifs de faire connaître les fondamentaux scientifiques de l'impact des VIF durant les 1000 premiers jours et de proposer des méthodes d'intervention pour étayer les pratiques professionnelles. Elle a permis aux professionnel(le)s de rencontrer des intervenant(e)s renommé(e)s tel(le)s qu'Ernestine Ronai, responsable depuis 2002 de l'observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine Saint Denis et membre du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) depuis 2013, le professeur Laurent Storme, coordinateur du projet fédératif hospitalo-universitaire « 1 000 premiers jours pour la santé ».

L'engagement volontariste du Département dans la lutte contre les VIF se traduit également dans les moyens financiers qui lui sont consacrés. Ces dernières années, le Département a poursuivi et renforcé son engagement dans la lutte contre les VIF et dans l'accompagnement des victimes, aux côtés des autres acteurs publics, en augmentant les crédits dédiés : de 509 562 € en 2021 à un budget total de 1 285 935 € en 2024.

1- Consolider et renforcer les dispositifs d'accompagnement des victimes adultes et enfants

En 2024, l'enveloppe départementale consacrée à la lutte contre les VIF s'élève à 1 285 935 € dont 31 % est consacrée aux interventions sociales de ses professionnel(le)s en gendarmerie et en commissariat de police (ISGC) et 38 % servent à financer l'appel à projets pour soutenir des structures expertes et des projets innovants. Les 31 % restants contribuent à financer des projets d'hébergement de victimes et d'auteurs.

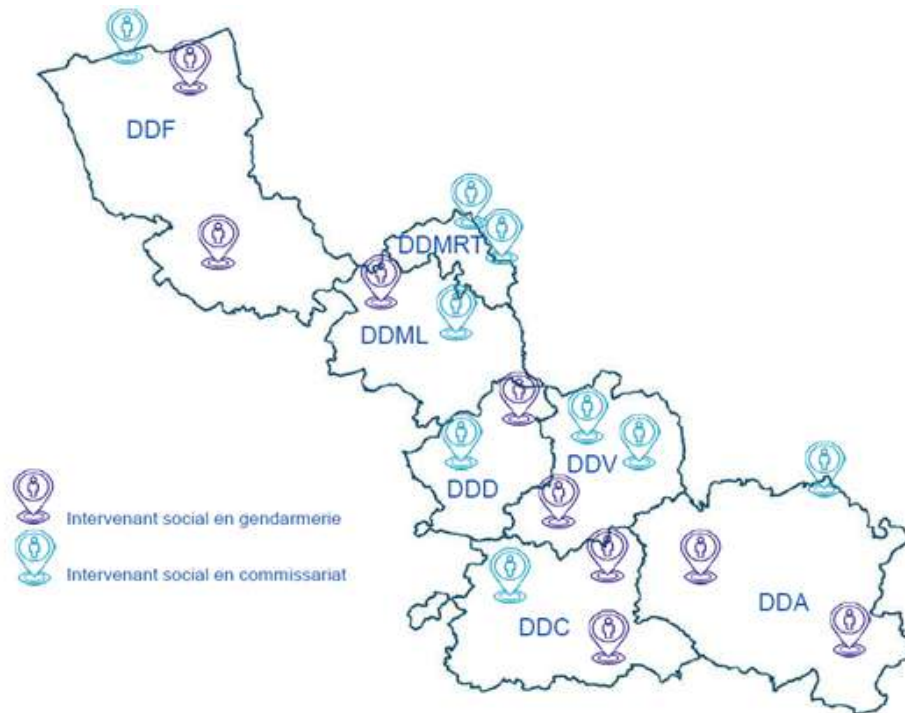
Les objectifs pour 2023 – 2024, et ceux notamment de l'appel à projets, sont les suivants :

- encourager les actions de prévention contre les violences intrafamiliales ;
- investir dans la montée en compétence et donc, dans la formation des professionnel(le)s et des bénévoles sur les territoires ;
- soutenir les actions d'accompagnement des victimes enfants, adolescent(e)s et adultes dans un parcours de sortie des violences ;
- favoriser la mise en place d'actions de prise en charge et de responsabilisation des auteurs.

► Les interventions sociales en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC).

Depuis plusieurs années, le Département finance des interventions sociales de ses professionnel(le)s en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC). Les ISGC permettent d'apporter une réponse sociale à toutes les personnes en détresse et une assistance aux victimes de violences, ainsi qu'à leurs familles. Ils visent aussi à désamorcer certains conflits et à prévenir l'apparition de violences, en orientant les personnes concernées vers les services adéquats. Les ISGC accompagnent 300 à 400 personnes par an. L'efficacité de ce dispositif est reconnue.

Par délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022, il a été décidé de conclure avec l'Etat une convention triennale de partenariat pour le financement et la mise en réseau des ISGC. L'objectif est de déployer à terme, avec l'Etat et le soutien des intercommunalités, un total de 18 postes d'ISG et d'ISC sur l'ensemble du territoire du département, financés en partie par le Département. Pour 2024, le montant prévisionnel du financement des postes d'ISGC est de 400 000 €.



Répartition géographique des postes des ISCG.

► L'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales

Sur le territoire du Valenciennois, un projet innovant d'aide d'urgence remboursable, pour les victimes de violences conjugales a été développé de novembre 2022 à novembre 2023 (cf. rapport annuel 2022). Pour accompagner cette expérimentation, il est apparu nécessaire de financer la moitié d'un poste de psychologue permettant un meilleur accompagnement des victimes.

Cette expérimentation a permis d'inspirer et d'alimenter la proposition de loi portée par la conseillère départementale et sénatrice Valérie Létard, sur la création d'une aide d'urgence universelle pour les victimes de violences conjugales, votée et adoptée par le Parlement le 28 février 2023.

Depuis le 1er décembre 2023, toute victime de violences conjugales (physiques, psychologiques, économiques, etc.) commises par le conjoint, le concubin ou le partenaire de PACS peut bénéficier d'une aide financière lui permettant de quitter rapidement son foyer, de se mettre à l'abri et de faire face à ses dépenses immédiates. Le montant de ce soutien financier dépend du niveau de ressources de la victime et du nombre d'enfants qu'elle a à charge. Il peut prendre la forme d'un prêt sans intérêt ou d'un don, en fonction notamment de la situation financière et sociale de la victime.

L'aide universelle est ouverte à toutes les victimes de violences conjugales de manière déclarative en se basant sur un dépôt de plainte ou un procès-verbal d'audition, une ordonnance de protection ou un signalement au procureur. Elle est activée par la CAF (caisse d'allocations familiales) suite à l'analyse du dossier.

Au 17 juillet 2024, parmi les 701 demandes d'aide universelle d'urgence reçues par la CAF du Nord, 50 à 60 % de ces demandes ont fait l'objet, avec l'accord de la victime, d'une demande d'accompagnement auprès des services départementaux.

► Les mesures d'accompagnement protégé à destination des mères victimes de violences conjugales

Le Département du Nord amplifie son engagement en 2023 – 2024, en passant de 30 à 50, le nombre de mesures d'accompagnement protégé (MAP) à destination des mères victimes de violences conjugales, sur l'arrondissement judiciaire de Lille (territoires de Métropole Lille et de Métropole Roubaix Tourcoing), de Cambrai et d'Avesnes pour un montant de 185 058 € par an, soit 33 % d'engagement supplémentaire. Ces mesures sont portées par les associations SOLFA sur Lille et l'AGSS (association de gestion des services spécialisés) de l'UDAF sur Cambrai et Avesnes.

Ces mesures permettent au juge des affaires familiales, qui organise les droits de visite de l'enfant avec ses parents, de prévoir la remise de l'enfant avec l'assistance d'un tiers ou du représentant d'une personne morale

qualifiée, lorsque la remise directe de l'enfant présente un danger pour l'un des deux parents. Dans les cas de violences conjugales, la présence de ce tiers pour remettre l'enfant protège les victimes adultes contre de nouvelles agressions en sécurisant les trajets et en offrant un espace de parole. Chaque parent peut ainsi exercer son autorité parentale.

Ce dispositif limite les passages à l'acte violent des auteurs sur les victimes et les violences post-séparation. Il permet également une réelle séparation de personnes qui vivent ou prennent des transports similaires notamment dans les zones rurales où les personnes prennent parfois le même bus. Il permet l'écoute et le soutien de la victime. Il renforce un contrôle social de l'auteur. Enfin, il protège aussi les enfants et leur permet d'avoir un lieu d'expression et d'écoute.

► **Participation au fonctionnement de plusieurs structures et services accompagnant des victimes de violences intrafamiliales**

En 2024, le Département du Nord participe au fonctionnement de plusieurs structures et services accompagnant des victimes de violences intrafamiliales en finançant différents dispositifs d'aide aux victimes sur ses sept territoires :

- Les structures d'aide aux victimes qui accompagnent sur les volets juridiques et psychologiques les victimes adultes ou enfants. Collaborant étroitement avec la justice, ces structures peuvent informer les victimes du parcours judiciaire de l'auteur et ainsi, les sécuriser. Ces structures (AIAVM - association intercommunale d'aide aux victimes et de médiation, Prim'Toit, France Victimes SIAVIC 59 ou encore SCJE - service de contrôle judiciaire et d'enquêtes) accompagnent la mise en place et le suivi des téléphones grave danger ou des bracelets anti-rapprochement. En 2024, le Département finance ces structures à hauteur de 61 661€.
- Les accueils de jour qui sont des lieux pour les victimes avec leurs enfants pour qu'ils puissent bénéficier d'un répit. Les victimes y trouvent une écoute, la mise à disposition d'un suivi médico-social ou juridique. Ces lieux permettent de centraliser dans une seule structure, les professionnels susceptibles de jaloner le parcours des victimes de VIF. En 2024, le Département finance 4 accueils de jour dans le Douaisis, les Flandres, le Valenciennois et l'Avesnois à hauteur de 71 000€.
- Les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO) ont pour missions l'écoute, l'information, et l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.

Trois demi-postes de psychologue sont financés par le département auprès de l'association Solfa et du CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles) afin de permettre l'accompagnement des victimes adultes et enfants (adultes à Cambrai, enfants à Roubaix – Tourcoing - Vallée de la Lys et adulte et enfants à Armentières). En 2024, le Département finance trois LEAO (Maubeuge, Lille, Roubaix) à hauteur de 48 000€.

Au total, pour 2024, le Département du Nord a financé à hauteur de 351 161€ des dispositifs et actions en faveur de l'accompagnement des victimes (enfants et adultes) et des actions spécifiques pour les enfants victimes de violences conjugales, dont des actions collectives dites de groupes de paroles pour 73 679€.

► **Participation du Département du Nord au fonctionnement de structures proposant de l'hébergement d'urgence pour des victimes de violences intrafamiliales**

Au total, il existe 305 places d'hébergement d'urgence pour les victimes de VIF dans le Nord.

Depuis plusieurs années, le Département du Nord finance sur le territoire de la Métropole de Lille par le biais de l'association SOLFA 8 appartements pour 9 familles (184 000 € en 2023). L'objectif est d'accueillir en urgence des femmes avec enfants et/ou des femmes enceintes victimes de violences conjugales.

Par ailleurs, le Département participe à un projet de création de 10 places d'hébergement d'urgence pour femmes et enfants victimes de violences conjugales sur le Sud Avesnois. Cette participation s'élève à hauteur d'environ 400 000€ d'investissement.

Enfin, deux jours de formation financés par le Département ont été dispensés aux professionnel(le)s du territoire par l'AGSS de l'UDAF, leur permettant de monter en compétence sur les questions de violences.

2-Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes

► **Partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales**

Par délibération du 30 mai 2022, le Département du Nord a souhaité formaliser son partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales. Une convention a été signée à cette fin en juin 2022.

Cette convention vise notamment à développer :

- des formations communes, par la construction d'actions de sensibilisation au repérage des violences intrafamiliales et d'information quant aux conduites à tenir le cas échéant (2022 - 2023) ;
- des échanges d'information dans le cadre de situations préoccupantes, permettant le lien avec le SSP (service social de proximité) lorsque les professionnel(le)s du SDIS sont confronté(e)s à ces situations.

Ainsi, depuis juillet 2022, 141 situations ont été remontées par le SDIS aux services départementaux. Dans certains cas, cela a permis des prises ou reprises de contact par les services sociaux départementaux.

► **Mise en place d'un laboratoire de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales sur le territoire du Valenciennois**

Une convention partenariale a été signée le 5 mai 2023 entre l'Etat, le Parquet, la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH), la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole (CAVM) et le Département du Nord pour installer un laboratoire de lutte contre les violences conjugales. Ce laboratoire vise à renforcer la prévention et contribue à lutter contre les violences conjugales, notamment en innovant en terme de dispositifs transverses, tout en s'inscrivant dans une politique nationale de développement des observatoires territoriaux.

Le Laboratoire travaille sur la création d'un interlocuteur privilégié pour les victimes de violences conjugales. Les différents partenaires ont ainsi décidé de créer un accueil de jour sur le territoire du Valenciennois qui en est dépourvu. Il ouvrira à l'été 2025. Cette structure de proximité permettra d'accueillir et d'accompagner au mieux les victimes, mais aussi de suivre leurs enfants si besoin.

► **Formation à destination des professionnel(le)s du Centre Maternel « Les Moussaillons » de SOLIHA Flandres (Solidaires pour l'habitat) à Dunkerque, sur les violences conjugales et l'impact de ces violences sur les enfants**

L'association SOLFA et le Pôle Enfance Familles Jeunesse de Flandre ont co-animé une formation auprès des professionnel(le)s du Centre Maternel : une journée animée par SOLFA sur les violences conjugales, une demi-journée menée par le Département sur l'impact de ces violences sur les enfants et une autre demi-journée consacrée à des études de cas par groupes, avec la participation de deux psychologues, une de SOLFA et une de la protection de l'enfance. Cette formation a été reconduite en 2023 afin que l'ensemble des professionnel(le)s de la structure puisse en bénéficier.

► **Formation pluridisciplinaire et multi-partenariale relative aux violences conjugales**

Suite à une commission sur les enfants victimes de violences conjugales, l'ODPE a mis en place une formation de 5 jours pour les professionnel(le)s de la DGA Enfance Familles Santé (ASE, PMI, SPS, ...). Elle s'est déroulée du 13 au 19 décembre 2023 et du 10 au 15 avril 2024 à l'ENPJJ (école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse). Cette formation avait pour objectifs d'inscrire les violences conjugales dans le contexte social actuel (déconstruction des stéréotypes et préjugés, évolution du droit des femmes, rendre visibles les injonctions liées aux masculinités et les normes,...), de prendre conscience de la limite entre conflit et violence et de se positionner professionnellement, d'identifier les lois relatives aux violence conjugales et les partenaires pour mieux orienter les victimes et répondre à leurs besoins, de mieux comprendre les conséquences psychologiques et physiques et de travailler sa posture professionnelle.

► **Des formations sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) chez les adolescent(e)s par le Planning Familial 59, auxquels participent financièrement le Département sur les territoires de la Métropole Lille, du Valenciennois, de l'Avesnois et du Cambrésis (2 125€ par territoire en 2023).**

► **Au Centre Hospitalier de Le Cateau Cambrésis, à l'aide d'un financement départemental de 15 385€, 10 professionnel(le)s référent(e)s ont été formé(e)s aux violences intrafamiliales. Des formations internes ont**

également été organisées et un espace spécifique au recueil de la parole a été créé.

3- Prévenir les risques de récidive ou de réitération des actes de violence au sein du couple et les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants

Face à la gravité et à l'ampleur des violences au sein des couples, la prévention constitue un enjeu essentiel. Cela passe notamment par la prévention du passage à l'acte et de la récidive, en proposant un suivi aux auteurs.

► Prévenir les risques de récidive ou de réitération des actes de violence au sein du couple.

Il existe environ 48 places d'hébergement d'urgence pour les auteurs de VIF sur le Nord.

- Ces dernières années, l'association SIJADIS (service d'investigation judiciaire, d'accès au droit et d'insertion sociale) a déployé plusieurs centres d'observation judiciaire (COJ) pour l'accueil d'auteurs de violences conjugales dans le cadre de mesures judiciaires d'éviction du domicile familial. Le Département participe au fonctionnement de quatre COJ pour un total de 20 834 € :
 - celui de Valenciennes ouvert depuis 2022 ;
 - celui de Douai ouvert depuis 2018, et celui d'Aniche ouvert en 2023. Ils peuvent accueillir jusqu'à 19 auteurs de violences intrafamiliales.
 - le 18 juin 2024, un nouveau COJ a été inauguré dans le Cambrésis en présence notamment de la Présidente et de la Procureure de la République près le tribunal judiciaire de Cambrai. Ce logement, géré par le SIJADIS, permet d'héberger cinq auteurs de violences conjugales placés sous contrôle judiciaire dans l'attente de leur jugement.

Les objectifs du COJ sont les suivants : éloignement du domicile conjugal, prise en charge pluridisciplinaire des auteurs dans le cadre d'un suivi judiciaire, hébergement digne et alternatif à l'incarcération, protection des victimes y compris des enfants le cas échéant, réinsertion et prévention de la récidive.

- Par ailleurs, le Département du Nord a financé à hauteur de 25 000 € en 2024 le Centre d'Accompagnement et de Prévention (CAP) du SCJE qui accueille et accompagne 25 auteurs de violences conjugales avec un soutien psycho-social, en collectif et en diffus, sur les territoires de Métropole Lille, Métropole Roubaix Tourcoing et Flandre.
- Le Département du Nord participe au financement du dispositif AIR sur le territoire du Valenciennois (4 800 € en 2023 et 2024).

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement individuel renforcé (AIR) des auteurs de violences conjugales qui vise à prévenir la récidive par la prise en charge des causes du passage à l'acte chez l'auteur de violences conjugales, en lien avec une problématique addictive. Cet accompagnement est mis en œuvre par une coordinatrice rattachée à Valenciennes Métropole, chargée d'identifier les difficultés propres à chaque personne bénéficiaire du dispositif et qui jouent un rôle causal dans son addiction, son passage à l'acte, et de rechercher les moyens d'y apporter une solution à travers une prise en charge globale (sanitaire, thérapeutique, sociale, professionnelle, etc.). Cette mesure est ordonnée à titre pré-sentenciel, dans le cadre d'un contrôle judiciaire et a vocation à s'étendre aux mesures post-sentencielles, en lien avec le juge d'application des peines.

- L'association Le Cheval Bleu propose un accompagnement spécifique des auteurs de violences conjugales et familiales, par le biais d'un travail de groupe de responsabilisation. Cette action, déployée pour l'ensemble du territoire nordiste en 2023 et 2024, vise à réduire les risques de récidive et à protéger les victimes de futures agressions.

Plus précisément, ces groupes de responsabilisation réunissent des personnes majoritairement orientées par la justice, soit dans le cadre d'alternatives aux poursuites ou de contrôle judiciaire, soit dans le cadre de sursis avec mise à l'épreuve. Les partenaires médico-sociaux du Cheval Bleu peuvent également orienter des personnes vers la structure. Toute personne peut effectuer une demande spontanée. Le public est majoritairement masculin. Cette action est soutenue par le Département du Nord à hauteur de 25 000 € en 2023.

► Prévenir les risques des conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants.

Les enfants qui entendent ou assistent à des scènes de violences entre leurs parents (ou dans lesquelles au moins un de leur parent est concerné) sont toujours des victimes. Ces violences peuvent se prolonger au-delà

de la séparation des parents. Les enfants peuvent être instrumentalisés pour maintenir l'état d'emprise sur l'autre parent. Ainsi, l'impact des violences conjugales sur les enfants est particulièrement grave et fréquent (problèmes de santé, troubles de l'adaptation...). Les enfants exposés aux violences conjugales doivent bénéficier de services adaptés pour mieux comprendre ce qu'ils vivent et y mettre la distance nécessaire à leur protection et à leur construction psychique. De même, les femmes doivent être aidées dans leur rôle de mère.

- Le centre de consultation Brunehaut Enfants de l'association SOLFA accueille à Lille et accompagne les mères et les enfants victimes de violences conjugales. Il est animé par deux psychologues et quatre professionnel(le)s de l'action sociale. Il a mis aussi en place un service de prévention des comportements sexistes. Il mène des actions de prévention sur l'égalité femmes - hommes et de lutte contre les VSS. En 2023, le Département a permis le développement de ce dispositif en permettant l'embauche d'un mi-temps de psychologue pour enfant dédié au territoire de Roubaix-Tourcoing et à celui de la Vallée de la Lys. Le Département a soutenu financièrement ce centre à hauteur de 75 000 € en 2024, comme en 2023. En 2023, le centre a effectué 431 entretiens thérapeutiques liés à la parentalité permettant le suivi de 44 enfants, et 157 interventions en prévention dans des établissements scolaires et structures spécialisées.
- L'association SOLFA et la Sauvegarde du Nord ont ouvert en juillet 2023 un nouveau dispositif appelé « Olympe ». Ce dispositif d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales dans l'Armentériois, voulu par l'Etat et la Métropole Européenne de Lille (MEL), peut accueillir 55 femmes victimes et leurs enfants dans des logements temporaires et leur offrir un accompagnement pour les aider à se construire une nouvelle vie. Le Département finance l'expérimentation d'un demi-poste de psychologue pour les familles accueillies dans le cadre de ce dispositif, soit 25 000 €. Une délibération relative à ce sujet a été présentée à l'Assemblée Plénière le 26 juin 2023.
- Les 21 et 22 septembre 2023, à Lille Grand Palais, un colloque a été organisé par l'association contre la maltraitance des enfants « Les Maux - Mots pour le Dire » sur le thème de l'enfant exposé aux violences conjugales, en présence de Charlotte Caubel, secrétaire d'Etat à la protection de l'enfance. Ce colloque visait à inviter près de 500 professionnel(le)s au service de l'enfance à prendre conscience de l'impact des violences conjugales sur le développement de l'enfant et sur la parentalité. Ce projet a été financé à hauteur de 5 000 €.

4- Créer et déployer toujours plus d'outils de prévention, de repérage des violences conjugales, et de soutien aux pratiques professionnelles

Des outils de prévention ont été développés par le Département du Nord depuis 2021. Ils sont utiles tant pour les professionnel(le)s que pour le grand public et sont régulièrement utilisés.

Pour rappel, les outils existants sont les suivants :

► Le kit de communication contre les violences intrafamiliales « le violentomètre »

Cet outil est composé de 23 affirmations qui, en fonction des réponses apportées, permettent de savoir dans quel type de relation est une femme avec son partenaire. Il a été lancé officiellement en juin 2022 dans le département et déployé dans tous les Bus Bleus départementaux et toutes les Maisons Nord Solidarités (MNS). L'objectif est aussi d'aller avec cet outil vers tous les publics, et d'enclencher des discussions avec les habitant(e)s du Nord sur ce sujet. Une version numérique du violentomètre est désormais accessible directement sur le site Le Nord : [Accès au violentomètre](#)

Le violentomètre étant genré, un outil type « violentomètre » à destination des auteurs potentiels a été développé. Le violentomètre inversé a pour objectif de susciter la prise de conscience et de faciliter la demande d'aide de la part des personnes ayant commis des violences dans leur relation. Il est utilisé dans des actions de prévention avec des adolescents ou de jeunes adultes (collège, lycée, mission locale, etc.). Il a été pensé avec une fiche technique pour des actions collectives.

Violentomètre et violentomètre inversé
à découvrir aux pages suivantes






RELATION NORMALE OU VIOLENTE ?

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.

<p>PROFITE Ta relation est saine quand il...</p> 	Respecte tes décisions et tes goûts	1	
	Accepte tes ami-e-s et ta famille	2	
	A confiance en toi	3	
	Est content quand tu te sens épanouie	4	
	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble	5	
		6	
<p>VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...</p> 	T'ignore des jours quand il est en colère	7	
	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose	8	
	Rabaisse tes opinions et tes projets	9	
	Se moque de toi en public	10	
	Te manipule	11	
	Est jaloux en permanence	12	
	Contrôle tes sorties, habits, maquillage	13	
	Fouille tes textos, mails, applis	14	
	Insiste pour que tu envoies des photos intimes	15	
	T'isole de ta famille et de tes ami-e-s	16	
<p>PROTEGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...</p> 	Te traite de folle quand tu lui fais des reproches	17	
	"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît	18	
	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe	19	
	Menace de se suicider à cause de toi	20	
	Te touche les parties intimes sans ton consentement	21	
	Menace de diffuser des photos intimes de toi	22	
	T'oblige à regarder des films pornos	23	
	T'oblige à avoir des relations sexuelles	24	




Outil développé par

AVEC LA PERSONNE QUE J'AIME...

Mesurer si je suis AUTEUR d'une situation de violences intrafamiliales

Le violentomètre

Le Violentomètre inversé est un outil de prise de conscience des auteurs de violences intrafamiliales. Il permet de mesurer si la relation est normale ou violente avec son conjoint ?

<p>C'EST OK, la relation est saine si ...</p> 	Je respecte ses décisions, ses besoins, ses envies et ses ressentis	1
	J'ai confiance en elle	2
	Je respecte son besoin de sortir sans moi	3
	Je me réjouis de son bonheur	4
	Nous décidons ensemble des choses que l'on fait à deux	5
	Je considère que ses activités et loisirs sont aussi importants que les miens	6
<p>ATTENTION, il faut prendre du recul si ...</p> 	Je lui fais du chantage ou la manipule quand je sens qu'elle m'échappe	7
	Je la critique, la rabaisse, l'insulte et/ou me moque d'elle quand on est à deux ou devant des gens	8
	Je contrôle sa manière de s'habiller, de parler et ses sorties.	9
	Je lui prends et fouille son téléphone, trie et efface ses contacts et messages	10
	Je la suis, je la surveille, je la géolocalise, qu'elle le sache ou non	11
	J'exprime de la jalousie par rapport à ses amis ou enfants	12
	Je lui ai déjà interdit de voir ou de contacter certains de ses amis ou membres de sa famille que je n'aime pas	13
	J'insiste jusqu'à ce qu'elle cède pour qu'elle envoie des nues ou lui envoie sans son consentement	14
	Je la traite de « malade » ou de « dingue » et l'humilie quand elle me fait des reproches	15
<p>STOP ! Il faut demander de l'aide si ...</p> 	J'ai déjà pété les plombs sur elle pendant une dispute	16
	Je l'empêche par tous les moyens de partir	17
	Je lui ai déjà dit que j'allais me suicider à cause d'elle	18
	J'ai envoyé ou menacé d'envoyer des photos intimes d'elle à d'autres personnes	19
	Je l'ai poussée, giflée ou frappée (une fois suffit)	20
	Je lui touche les parties intimes sans me soucier de savoir si elle en a envie ou non	21
	Je l'oblige à avoir des relations sexuelles	22
	J'ai la rage, je pète les plombs et je leur fais du mal à elle ou aux enfants	23
		24

► **Le guide « violences conjugales » à l'usage des professionnel(le)s accueillant des victimes adultes ou enfants.**



Il reprend notamment la différence qu'il y a entre les conflits et la violence. Il définit les types de violences conjugales, l'impact sur les enfants, les modes d'action possibles autour de la victime...

Il est composé de 12 fiches pratiques. Exemples de fiches : « une personne vient d'être victime de violences au sein du couple, que peut-elle faire immédiatement ? », « la dénonciation des faits de violence par la victime », etc. Ce guide est disponible sur l'intranet départemental.

► **Un protocole mort violente dans le couple.**

Mis en œuvre depuis 2022, ce protocole départemental indique la marche à suivre en cas de mort violente dans le couple avec des enfants impliqués, considérés comme victimes. Il a été mis en œuvre 5 fois sur le département en 2023 et 2024, dont une fois pour une tentative d'homicide conjugal.

► **Des outils de communication sur les violences intrafamiliales.**

Des affiches, des kakémonos, des cartes avec les numéros d'urgence, des spots contre les violences, des plaquettes pour les ISCG et pour les victimes... ont été créés et diffusés.

► **Une exposition itinérante sur les violences intrafamiliales.**

Cette exposition départementale sur les violences intrafamiliales s'est appuyée sur un travail mené initialement par les agent(e)s de la MNS de Seclin. Elle a été présentée au sein de cette MNS en présence de la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales, le 24 novembre 2023, veille de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.



Composé de 14 panneaux, cet outil pédagogique présente une approche globale de la violence intrafamiliale : la distinction avec le conflit de couple, le cycle de la violence, les conséquences pour les victimes adultes mais aussi pour les enfants, et les dernières évolutions législatives.

La conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales est allée remettre l'exposition aux professionnel(le)s de chaque arrondissement du Nord. Ils peuvent aujourd'hui la diffuser localement. Elle a été utilisée par exemple à Lille, lors du village santé des femmes à Lille.

5- Sensibiliser les habitant(e)s du Nord de tous âges aux violences faites aux femmes

À partir de novembre 2024, des référent(e)s VIF dans les Flandres vont mener des actions communes en utilisant notamment l'exposition sur les VIF, pour sensibiliser les publics prioritaires ou territoires prioritaires et mieux informer les professionnel(le)s des MNS du territoire.

Dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2023, différentes activités telles que des expositions ont eu lieu. En voici quelques exemples :

- Courant novembre, l'équipe du PEFJ (pôle enfance familles jeunesse) de Flandres a participé à Coudekerque-Branche, avec l'association SOLFA et une sage-femme du pôle PMI, à un forum à destination des professionnel(le)s et jeunes concernant les violences intrafamiliales. À cette occasion, un jeu « 1.2.3 le Département est là », support d'animation du stand, a été créé et testé par les professionnel(le)s. Ce jeu, apprécié par le public et les animateur(trice)s, doit permettre de faciliter la connaissance des services (services enfance, PMI, SPS) et d'encourager la parole sur la thématique des VIF (relations de couples, prévention des violences...).



- L'exposition itinérante relative à la lutte contre les VIF a été inaugurée le 24 mai 2024 à la MNS de Roubaix Hem par la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales.



Dans cette MNS, un questionnaire sur les violences conjugales a également été remis dans le cadre des consultations en PMI. À partir de ce questionnaire, des discussions ont pu s'enclencher avec le public. A l'issue des échanges, le public s'est vu remettre un flyer contenant les principales informations et les partenaires.

- Une exposition sur les VIF s'est déroulée du 20 au 25 novembre 2023 à l'accueil de la MNS de Villeneuve d'Ascq accompagnée d'une permanence d'accueil pour les victimes.
- Une sensibilisation sur les VIF auprès d'une école d'aides soignant(e)s a été menée par la MNS de Seclin le 24 novembre 2023.
- Le réseau VIF du Douaisis a participé avec l'association SOLFA au forum de lutte contre les violences conjugales organisé à Waziers le 25 novembre 2023. L'objectif de la participation du réseau était d'informer et de se faire connaître auprès du public et des partenaires : 41 personnes se sont arrêtées au stand.

B. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective

La sensibilisation dans ce domaine est importante pour la construction de chacun et chacune dans sa relation avec son propre corps et dans sa relation avec l'autre.

L'éducation à la vie affective et sexuelle a comme objectifs essentiels :

- des questions de santé publique : contraception (pilule, préservatif, ...), hygiène féminine, infections sexuellement transmissibles (IST), consentement ;
- la construction des relations entre les personnes et la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes ;
- la prévention des problématiques relatives aux violences sexuelles, à la pornographie ou encore à la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes.

L'enjeu est de faire en sorte que les jeunes soient capables de gérer leur sexualité de manière responsable, sûre et satisfaisante pour garantir leur droit à la santé sexuelle. Pour reprendre la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) : « La santé sexuelle exige une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que la possibilité d'avoir des expériences sexuelles agréables et sécuritaires, sans coercition, ni discrimination et ni violence. ». Étant donné l'impact de la santé sexuelle sur la santé globale, le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) souligne l'importance d'une prise en compte volontariste de cette dimension au cours de la consultation médicale et dans l'information et l'éducation à la santé des enfants et des parents, mais aussi de certains groupes de population (personnes lesbiennes, gays, bi ou transsexuelles, migrant(e)s, personnes détenues, personnes âgées, personnes en situation de handicap).

L'estime de soi, l'apprentissage du respect mutuel, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi, la responsabilité individuelle et collective constituent des objectifs essentiels de cette démarche de sensibilisation.

Ainsi, une diversité d'actions relatives à la santé sexuelle des filles et des garçons, à l'hygiène féminine, à la précarité menstruelle, à la connaissance de l'anatomie féminine et masculine, aux IST, au consentement, aux violences conjugales, etc. sont menées par les services de la DGA Enfance Familles Santé à destination de différents publics. Une base documentaire et des supports d'animation sont également mis à disposition des professionnel(le)s, qu'ils soient internes ou externes au Département.

1- Mettre à disposition des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.

EPICÉA met à disposition des professionnel(le)s du Département mais aussi d'autres institutions ou associations publiques ou privées, des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.

Pour accompagner les acteurs de prévention, il dispose d'un fonds documentaire dédié à la promotion de la santé (cf. rapport annuel 2022).

Par ailleurs, EPICéA propose des journées de découverte de ses outils aux professionnel(le)s. Le 25 juin 2024, une journée autour de « La sexualité : comment en parler de manière positive ? » a été organisée ; 19 personnes y ont participé provenant de SPS, de services PMI et de la Direction de la relation aux nordistes et de la stratégie partenariale.

L'objectif de cette journée était de permettre à chacun(e) d'aborder la sexualité de manière positive. En effet, souvent associées à ses aspects les plus négatifs, la sexualité et l'éducation à la vie affective peuvent être aussi abordées sous un jour plus positif. Après une mini-conférence sur la sexualité positive par le responsable d'EPICéA, sexologue, différents ateliers ont permis de présenter et découvrir une sélection d'outils (jeux, kit, photo langage, exposition...) disponibles au centre de ressources EPICéA pour les professionnel(le)s et pouvant être utilisés dans le cadre des actions collectives ou individuelles. Une deuxième journée sur ce thème aura lieu à l'automne pour répondre à la demande des professionnel(le)s.

Cette journée s'inscrit dans un cycle de conférences qui aura lieu entre novembre 2024 et février 2026. Ce cycle a pour objectif général de permettre aux agent(e)s d'acquérir des compétences sur la vie affective et sexuelle, et pour objectifs spécifiques d'identifier les signes d'un stress post traumatique liés à des violences sexuelles, d'améliorer l'accompagnement des couples et d'aborder la sexualité avec de futurs ou jeunes parents. Les thèmes suivants des conférences seront : « L'art délicat du baiser » ; « Le couple dans tous ces états » ; « La sexualité lors de la période des 1 000 premiers jours (de la conception aux 2 ans révolus de l'enfant) Stop ou Encore ? ».

2- Éduquer les jeunes à la vie sexuelle et affective et agir pour leur santé.

En France, parmi les adolescent(e)s de 15 ans sexuellement actif(ve)s en 2022, 30 % des garçons et des filles n'ont pas utilisé de préservatif lors de leur dernier rapport. Selon un rapport de l'OMS, l'usage du préservatif a ainsi baissé de manière significative ces dix dernières années, avec des proportions de rapports non protégés jugées inquiétantes. Même si l'éducation à la vie affective et sexuelle est obligatoire depuis plus de vingt ans en France, elle est encore peu enseignée et reste un véritable sujet.

En 2022 - 2023, sur l'ensemble du Département du Nord, les équipes de PMI ont réalisé en milieu scolaire 1 049 séances d'actions collectives en lien avec l'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) dont 881 en collège et 168 dans d'autres établissements scolaires. A cela, s'ajoutent 1 788 séances réalisées par des partenaires dans les établissements scolaires avec l'aide de financements départementaux. Ainsi, 36 697 jeunes ont bénéficié de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.

Par ailleurs, sur 29 383 consultations en santé sexuelle réalisées en 2023 par du personnel départemental (PMI et SPS) ou des partenaires, 5 112 étaient à destination de mineur(e)s. 653 personnes mineures ont bénéficié d'au moins une consultation par un membre du corps médical.

► Agir en particulier auprès des collégien(ne)s et des lycéen(ne)s.

- Actions collectives auprès du public collégien par les professionnel(le)s des centres de santé sexuelles (CSS) - PMI des Flandres.

Plus particulièrement, un partenariat a été mis en place avec le collège Jean Jaurès de Bourbourg en complément des séances d'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) organisées par le collège. Ce partenariat a fait intervenir la conseillère conjugale et familiale, la sage-femme du pôle PMI Santé, les infirmier(ière)s et sage-femme du service PMI de la MNS de Gravelines Bourbourg. Des séances d'une heure ont été organisées pour 4 classes de 3^{ème} (soit environ 70 jeunes) et ont permis de faire connaître le centre de consultation prénatale et post-natale (CPP) ouvert par le Département au sein du centre social de Bourbourg. Les jeunes ainsi que les encadrant(e)s ont participé aux différents ateliers proposés et ont apprécié de connaître les professionnel(le)s qui y travaillent, de voir les locaux de consultation et de visualiser le parcours (où passer et où se présenter). Un des ateliers s'est décliné autour de la contraception à l'aide d'une base de cartes « d'accord / pas d'accord » pour faire participer l'ensemble des jeunes. La manipulation des différentes méthodes contraceptives a été prisée. Un autre atelier a concerné les IST avec l'utilisation d'un jeu de cartes, et le dernier a abordé le consentement avec la diffusion du film « la tasse de thé ». Il est envisagé de reprogrammer en fin d'année scolaire 2024 - 2025 une action similaire à destination de l'ensemble des élèves de 3^{ème}.

- Les PEP 62 (Pupilles de l'Enseignement Public) ont mis en place un projet SAMELYCO (service d'accompagnement des mères lycéennes et collégiennes) visant à re-scolariser les jeunes mères au collège et au lycée dans le Pas-de-Calais.

Dans le cadre d'une étude demandée par la DSDEN (direction des services départementaux de l'éducation nationale) et l'ERBM (engagement pour le renouveau du bassin minier), il a été souhaité une ouverture de ce dispositif sur le Département du Nord. Les territoires envisagés sont ceux d'Anzin, de Douai et de Denain. Une conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé contribue à la construction de ce projet qui en est à ses prémices.

- La MNS de Sin Le Noble Guesnain Aniche et le pôle PMI Santé du Douaisis ont participé au projet de santé sexuelle du lycée professionnel d'Aniche pour les classes de 1^{ère} dans le cadre de la semaine de la santé en 2023 et 2024. Des informations sur le cycle menstruel, les règles, les différentes méthodes de contraception ont pu y être données.
- Le 6 mars 2024, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, les équipes du Centre de Santé Sexuelle (CSS) de Valenciennes et de la PMI d'Onnaing sont intervenues auprès d'un groupe de 20 jeunes âgés de 11 à 15 ans inscrits aux activités de l'accueil collectif de mineur(e)s (ACM), avec le service jeunesse de la mairie d'Onnaing et le centre social « Le Phare ». Ils ont assisté à la projection du film « Comme des garçons » de Julien Hallard, puis ont débattu sous forme de questions – réponses. Un stand du CSS était aussi présent.

► **Porter une attention particulière aux jeunes confiés à la protection de l'enfance.**

- Dans les Flandres, des actions collectives auprès des jeunes pris en charge par l'ASE dans des structures sont proposées par les professionnel(le)s des CSS en PMI et les SPS, en lien avec le planning familial du Littoral. En 2024, deux sessions de trois séances sur les périodes de vacances scolaires ont abordé les questions liées au corps, à l'égalité, au consentement, au respect de l'autre et de ses différences, à la contraception et à la prévention des IST. Ces actions seront renouvelées en 2025.
- Un partenariat avec l'association actions éducatives sociales (AAE) s'est mis en place dans les Flandres sur la thématique de la vie affective et sexuelle auprès des adolescent(e)s pris(e)s en charge dans les MECS (maisons d'enfants à caractère social) de l'AEE. Trois séances collectives ont été proposées aux jeunes des MECS encadrés par une infirmière et un éducateur spécialisé. Deux d'entre elles étaient animées par des professionnel(le)s des services PMI et du pôle PMI Santé ainsi que du PFL, et la dernière par le SPS. Les sujets abordés ont été : la cohésion du groupe, la connaissance du corps, le genre et le consentement (séance 1) ; la prise de risques (contraception et IST), le consentement dans les relations, la violence dans le couple, la pornographie et la cyber pornographie (séance 2) ; un escape game autour de la santé sexuelle pour revoir et évaluer l'impact des séances précédentes (séance 3). Environ 25 jeunes ont participé à ces séances. Ils ont apprécié la multiplicité des supports et la manipulation des outils. De nouvelles séances sont programmées. Il est envisagé de renouveler ce projet pour 2025, en l'ajustant à la marge.
- Dans le cadre de l'accompagnement des jeunes de l'ASE en matière d'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) dans le Douaisis, la conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé a mené des entretiens individuels avec des jeunes (21 dont 14 garçons) orientés par la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) et les services enfance de toutes MNS confondues. Des « entretiens vie affective et sexuelle » se sont ainsi tenus à la MECS de Somain Orchies. À Guesnain, un groupe de 8 jeunes garçons confiés à l'ASE de 10 à 12 ans a aussi pu travailler sur le consentement.
- Le SPS de Douai, avec les assistantes familiales et la MNS de Douai Arleux, a mené une action à destination de six jeunes âgés de 16 à 18 ans, proches de l'entrée dans la vie adulte, avec pour objectif d'améliorer leur santé. Cette action a concerné trois filles et trois garçons, tous scolarisé(e)s en baccalauréat professionnel et habitant chez des assistants familiaux ou en appartement de semi autonomie. Lors de deux rencontres organisées les 18 avril et 31 octobre 2023, ces jeunes ont travaillé sur leur représentation de la santé et leur connaissance du réseau local de santé, dont l'offre de services du SPS.

► **Sans oublier de sensibiliser l'ensemble des jeunes, y compris les tous petits**

- Sur le territoire de la Communauté Urbaine de Dunkerque, s'est tenue sur les plages une action de prévention en santé affective et sexuelle visant en priorité les 13/26 ans lors de trois demies journées (18 et 25 juillet, 22 août 2024). Cette action a été réalisée avec l'espace santé du littoral (ESL), le PFL, la maison des usagers du Centre Hospitalier (CH) de Dunkerque, les services addictologie et hématologie du CH, le CSS et les professionnel(le)s des centres de consultations prénatales et post-natales (CPP) du territoire. De la documentation d'information a été mise à disposition et un quizz (format papier et format numérique) a permis de discuter avec les jeunes sur les thématiques de la prévention, de la vie affective et sexuelle.

- Inciter les jeunes de 16 à 25 ans du Douaisis à adopter un comportement favorable à la santé sexuelle a été un des objectifs du forum santé jeune du 14 mars 2024 orchestré par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), la mission locale, la MNS de Sin Le Noble Guesnain Aniche et le SPS. 200 jeunes ont ainsi été touchés.
- Dans le cadre des séjours de cohésion du service national universel, une conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé du Douaisis est intervenue en 2023 auprès de 112 jeunes (48 filles et 64 garçons) pour les sensibiliser à la vie affective et sexuelle. Cette intervention est reconduite en 2024.
- Le pôle PMI Santé du Douaisis participe également à un projet de la mission locale autour de la santé sexuelle des femmes dans le Bassin Minier qui s'intitule « SHAKE TA SANTE ». Une manifestation sera organisée en 2024 sur la commune d'Ecaillon à destination des jeunes de la mission locale, des centres communaux d'action sociale (CCAS), des lycées professionnels, etc. du territoire.
- Le service PMI de Denain Bouchain a créé à l'initiative d'une puéricultrice volante et d'un infirmier de PMI un spectacle sur le consentement à destination des élèves d'une école maternelle, suite à des incidents dans cette école. À partir de l'histoire d'un petit martien qui part à la découverte de l'univers, en fonction des planètes sur lesquelles il voyageait, les thèmes du bisou, du savoir dire non, du harcèlement, de la moquerie et de l'inceste ont pu être abordés. Les retours des moyennes et grandes sections ont été positifs sur ce spectacle : les notions évoquées ont été comprises.

3-Développer l'intérêt des Nordistes à prendre soin de leur vie affective et sexuelle.

352 séances collectives d'éducation à la vie affective et sexuelle ont été menées par les services départementaux et leurs partenaires à destination d'un public non scolaire impactant 5 780 personnes au total. Quant aux consultations en santé sexuelle, ce sont 29 383 consultations qui se sont déroulées dont 8 617 réalisées par les services départementaux de PMI et de prévention santé.

► Par des actions s'adressant à tous les publics

- Deux soirées autour de la vaccination, de la prévention du cancer et de la santé affective ont été proposées à tout public les 19 juillet et 10 août 2024 par le centre social d'Auby, avec la ville et le SPS de Douai.
- À Petite-Synthe, dans les Flandres, la sage-femme du pôle PMI Santé ainsi qu'un interne en gynécologie ont participé à une action collective portée par la maison de santé pluri-professionnelle (MSP). Cette action s'est déroulée sur trois séances auprès de quatre femmes accompagnées par l'association SOLFA. Elles ont tourné autour de la représentation du corps, de l'égalité, du consentement, des VIF, de la contraception et de la prévention des conduites à risque.
- Une permanence mensuelle d'information, de repérage et d'orientation d'une demi-journée a été mise en place depuis avril 2024 par une sage-femme du pôle PMI Santé des Flandres pour les femmes et hommes accueillis dans les dispositifs d'hébergement d'urgence pour les demandeurs d'asile (HUDA) et les programmes d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile (PRAHDA) gérés par ADOMA. Cette permanence sera poursuivie en 2025 par ADOMA.
- Comme chaque année, dans le cadre du « moi(s) sans tabou », le SPS de Valenciennes a proposé une journée de promotion de la santé sexuelle, de sensibilisation aux IST et à leur dépistage. Cette année, cette journée s'est déroulée dans la galerie commerciale de Carrefour à Denain le 13 juin 2024. Chacun(e) a pu mesurer ses connaissances en matière d'IST à l'aide d'un quizz et pouvait si elle/il le souhaitait prendre un rendez-vous pour un dépistage. Ce temps fort a également permis de sensibiliser la population à la violence dans la relation amoureuse à tous les âges de la vie en s'appuyant notamment sur l'exposition départementale sur les VIF. C'est une équipe pluridisciplinaire composée de psychologue-sexologue, infirmier(ère)s, assistant(e)s sociales(aux) et secrétaires qui a sensibilisé différentes générations à l'importance de la santé sexuelle dans la santé globale. L'équipe du CSS a également été associée. Elle a informé sur les différents moyens de contraception, la grossesse, l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et les grossesses non désirées.

► Par des actions plus spécifiques auprès des personnes en situation de handicap

- La conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé du Douaisis est intervenue une fois par mois en 2023 – 2024 dans un groupe de parole de seize adultes en situation de handicap (9 femmes et 7 hommes) en partenariat avec l'AFEJI d'Aniche (association des Flandres pour l'éducation, la formation des jeunes et l'insertion sociale et professionnelle) sur les thèmes suivants : consentement, sexualité et violences.

- Avec les professionnel(le)s du foyer « Le 8ème jour » à Landas, une action de promotion de la santé, répartie sur plusieurs mois en 2023, a été menée par des travailleur(euse)s et infirmier(ière)s du SPS de Douai auprès des résident(e)s en situation de handicap mental et de leurs familles.

Depuis 2005, le thème de « la vie affective et sexuelle » fait partie de l'accompagnement éducatif proposé aux résident(e)s. Un support « le jeu du zizi sexuel » a été utilisé auprès des résident(e)s volontaires afin de différencier les corps entre un homme et une femme, d'aborder la puberté et les relations intimes, le consentement mutuel, la différence entre pornographie et relation amoureuse, la contraception, les maladies sexuellement transmissibles, et l'approche des familles autour de la sexualité de leur proche. À travers cette action, une sensibilisation des professionnel(le)s et du réseau autour de la santé sexuelle a été réalisée dans le but qu'ils soient autonomes dans l'élaboration d'une charte de la vie affective et de futures actions en santé sexuelle auprès de leurs résident.es et des familles.

C. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein, de l'endométriose...

Le Nord affiche une surmortalité liée au cancer de 28 % supérieure à la moyenne nationale chez les moins de 65 ans. 377 000 Nordistes de 50 à 74 ans sont concernées par le dépistage du cancer du sein, préconisé tous les deux ans. Plus particulièrement, les habitant(e)s des quartiers de la politique de la ville pâtissent d'indicateurs de santé très défavorables. Ces territoires restent par ailleurs sous-équipés par rapport à la moyenne nationale et le taux de renoncement aux soins y est plus conséquent (40 % des résident(e)s des quartiers de la politique de la ville renoncent au moins à un soin).

Les cancers du sein, en France, sont, chez les femmes, les cancers les plus fréquents et la première cause de décès par cancer. Plus précisément, les Hauts de France présentent une surmortalité importante par cancer du sein chez la femme, de 25 % par rapport à la moyenne de la France métropolitaine avec plus de 1 260 décès par an³ Mais, c'est aussi un des cancers que l'on sait le mieux guérir lorsqu'il est pris en charge aux tous premiers stades de son évolution.⁴ Pour rappel, les hommes peuvent aussi être atteints du cancer du sein, mais c'est plus rare (moins de 1 % des cas).

Dans le Nord, une femme sur deux ne réalise pas de dépistage du cancer du sein. Face à ce constat, le Département du Nord a souhaité améliorer la participation à la campagne de dépistage de ce cancer en créant un service de proximité à destination des Nordistes.

► Le camion Nord Santé Prévention

À l'initiative du Département du Nord et en partenariat avec l'agence régionale de santé (ARS) et la Préfecture du Nord, le Camion Nord Santé Prévention sillonne le territoire depuis l'été 2023 afin de sensibiliser les femmes aux cancers féminins et inciter notamment celles de plus de 50 ans à faire des mammographies régulièrement, tel que recommandé par l'institut national du cancer (INCA). En allant au cœur des quartiers et dans les villages, le camion peut permettre aux femmes les plus éloignées du système de santé d'avoir accès à ces messages de prévention, de mieux connaître l'offre de soin locale, les aides auxquelles elles peuvent prétendre. Il contribue également à la mise en réseau renforcée de tous les acteurs de la prévention, du social et du soin afin de favoriser l'accès aux soins de toutes.



- Un village « santé des femmes », au sein duquel est stationné le camion Nord Santé Prévention, s'est installé en différents endroits du territoire du Département du Nord : à Caudry le 16 avril 2024, à Lille le 28 mai 2024, etc. Ce village réunit de nombreux partenaires : ARS, ville, Préfecture du Nord, CPAM, centre de coordination de dépistage des cancers, SPS, services de PMI... Ces villages sont destinés à accueillir des femmes de tous âges et sont l'occasion de mettre en lumière de nombreuses thématiques comme l'endométriose, le bien-être, le droit à la santé et la prévention des cancers féminins. Des ateliers y sont aussi généralement proposés, comme l'apprentissage de l'autopalpation et des gestes qui sauvent.



³ Source : ARS Hauts de France.

⁴ Source : Centre de coordination Hauts de France – dépistage des cancers.

- Sur le territoire du Douaisis, plusieurs actions de promotion de la santé en prévention des cancers intitulées « Agir pour la santé des femmes » auprès de publics éloignés du système de santé se sont déroulées en présence du camion Nord Santé Prévention à Auby le 6 juin, à Sin Le Noble le 13 juin, à Somain les 22 juin, 5 et 10 octobre, à Aniche le 10 octobre et à Douai le 26 octobre 2023. Ces actions étaient portées par les infirmier(ière)s du SPS avec la participation de différents partenaires (ARS, CPAM, les villes, l'espace ressources cancers du Douaisis, les centres sociaux, la plateforme santé du Douaisis, etc.). Plus de 178 personnes ont été touchées. Des informations sur les dépistages des différents cancers féminins, sur l'autopalpation avec initiation sur un buste ont notamment été communiquées.

Quelques informations sur l'état de santé des femmes en sont ressorties. Par exemple, à Douai, sur 38 femmes (dont 19 âgées de plus de 50 ans) ayant participé aux ateliers, 24 femmes avaient déjà fait une mammographie, 27 avaient déjà réalisé un dépistage du cancer du col de l'utérus et 34 seulement avaient un médecin référent.



► Participation à Octobre Rose

→ Pour sensibiliser les Nordistes, différentes actions de promotion de la santé en prévention du cancer du sein ont eu lieu lors d'Octobre Rose 2024, et notamment :

• Sur le territoire du Douaisis :

- À Rielay, au terroir des Argales, le 28 septembre 2024, un « voyage autour du sein » a été organisé pour les publics les plus éloignés du système de santé, avec le SPS et la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevant.
- À Masny, le 12 octobre 2024 une action à destination des habitantes d'un quartier politique de la ville a été développée par les infirmier(ière)s et assistant(e)s sociales(aux) du SPS en partenariat avec la ville et le centre social.

Il est également prévu une action de prévention du cancer du sein pour les femmes autour d'une marche de 5 kms à Douai pour les agent(e)s du Département du Nord à l'initiative du SPS et d'autres services départementaux.

• Sur la Métropole lilloise et la Métropole Roubaix Tourcoing, les services départementaux et en particulier les SPS de Lille, de Villeneuve d'Ascq et de Roubaix Tourcoing ont participé à des événements publics dans une grande diversité de lieux pour toucher et sensibiliser le maximum de personnes au dépistage du cancer du sein :

- dans des centres sociaux avec stand d'autopalpation, couture de bonnets... ;
- dans des mairies de quartier (par exemple, à Lille Sud avec un jeu de l'oie sur les cancers féminins et une marche santé) ;
- dans des forums, tels que celui de Faches-Thumesnil le 5 octobre... ;
- avec des associations telles que la FCP (Prévention culture formation) de Bois-Blanc autour d'un café des parents le 14 octobre ;
- avec le centre hospitalier Victor Provo à Roubaix qui ouvre pendant une journée le service imagerie de la femme avec des visites guidées du service et du mammographe (le 17 octobre) ... ;
- avec la Maison des Femmes à Roubaix, etc.

• Dans les Flandres, à Merville, le 1er octobre, un village santé a été organisé avec de nombreux partenaires (CCAS, CPAM, association des kinés du sein, Ligue contre le cancer, le CH d'Hazebrouck, le camion Nord Santé Prévention, MNS de Merville etc.).

- **Dans le Cambrésis**, à Cambrai, s'est tenu également un « village santé des femmes » le 24 octobre avec la présence du camion Nord Santé Prévention, du SPS et de la PMI, des restos du cœur, les centres sociaux, la maison sport santé de Cambrai, ..., pour sensibiliser autour des cancers féminins.
- **Dans l'Avesnois**, la MNS d'Aulnoye-Aymeries a décoré son accueil pour soutenir l'action de lutte contre les cancers, décorations réalisées avec les familles lors des rencontres parents – enfants de l'ASE tout au long du mois de septembre.
- **Dans le Valenciennois**, ce sont des animations dans des parcs à Denain et à Quiévrechain pour sensibiliser un large public qui se sont déroulées (propositions de marches à pied et stands de prévention santé), en partenariat avec les mairies, les MNS des territoires, la CPAM, la Ligue contre les cancers, différentes associations, le SPS, etc.

► **Mais, aussi pour sensibiliser les agent(e)s départementales(aux).**

Durant tout le mois d'octobre 2024, un programme d'animations (marches, exposition, ateliers...) autour de la prévention du cancer du sein a été proposé sur les différents territoires, en présence notamment des SPS.

D. Accompagner à la parentalité

Comme le rappelle le Conseil de l'Europe, l'égalité entre les femmes et les hommes implique, notamment, une participation égale dans tous les domaines de la vie publique et privée⁵. Avec l'arrivée d'un enfant, de nouvelles organisations se mettent en place au sein des couples, notamment pour assurer le surcroît de travail domestique et parental. Ce sont généralement les mères qui se rendent plus disponibles en adaptant leur position sur le marché de l'emploi. En effet, d'une part, compte tenu des inégalités de salaire entre femmes et hommes, il est souvent financièrement moins pénalisant de se passer du salaire de la mère que de celui du père (Godet, 2023). D'autre part, les représentations sociales créent des attentes plus fortes vis-à-vis des mères quant à leur implication dans les charges familiales. Les parents, sans même s'en rendre compte, reproduisent les schémas genrés les plus traditionnels⁶. L'éducation parentale constitue le premier terreau fertile du sexisme (rapport annuel 2024 sur l'état du sexisme en France).

1- La place du père

La place du père ou du futur père est questionnée depuis un certain nombre d'années. C'est pourquoi les professionnel(le)s des services sociaux et médico-sociaux du Département travaillent à des actions permettant à chaque parent de prendre sa place vis-à-vis de l'enfant à naître ou né, de répondre aux questionnements des pères et de les inciter à prendre toute leur place.

- La journée départementale de la PMI du 26 septembre 2024 à l'ENPJJ à Roubaix dédiée aux professionnel(le)s de la PMI a consacré une demie journée aux pères, et plus spécifiquement le développement de la protection paternelle infantile (PPI) avec l'intervention d'un papa expert et d'une anthropologue de l'université catholique de Louvain.
- Les puériculteur(trice)s de la Métropole de Lille sont particulièrement actif(ve)s sur ce sujet. En effet, depuis 2021, il existe à la MNS de La Madeleine un groupe de paroles pour les pères et futurs pères créé à l'initiative du service PMI. En effet, c'est en constatant que de plus en plus de pères venaient en consultation pour les enfants de quatre ans et que ces pères se questionnaient sur leur rôle et leur place qu'est venue l'idée de créer ce groupe de paroles.

Aujourd'hui, ce groupe comprend cinq à six pères. Il évolue au fur-et-à mesure du temps et intègre régulièrement de nouveaux pères. Les pères ou futurs pères se réunissent tous les 2 mois le samedi matin pendant 2 heures autour d'un petit-déjeuner. Ils choisissent les thèmes qui leur correspondent à l'instant « t » : sommeil, sexualité, relations avec le coparent, communication avec celui-ci... Les pères n'hésitent pas à prendre la parole et à se donner entre eux des conseils et astuces. Ce groupe est animé par un(e) puériculteur(trice) et un(e) psychologue en PMI. Les pères sont orientés vers ce groupe par des puériculteur(trice)s et des sages-femmes. Cette démarche s'inscrit dans les 1 000 premiers jours. D'autres territoires s'intéressent à cette démarche.

2- Être parent, ça s'apprend

On ne naît pas parent, on le devient. Le Département du Nord, au travers de ses compétences, développe des outils d'accompagnement à la parentalité et propose des temps d'information – sensibilisation à destination des futurs parents, des parents mais aussi des professionnel(le)s.

⁵ Conseil de l'Europe, 2023

⁶ Études et Résultats de la DREES de mars 2024 – n°1298

« L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères ».

- La Direction de la Communication et la cheffe de projet 1 000 premiers jours de la Direction Adjointe de la PMI ont créé une série de podcasts à destination de tous les parents dans lesquels des professionnel(le)s de la PMI (médecins, psychologues, sages-femmes, puériculteur(trice)s, ...) apportent des conseils aux parents. Le personnage central de cette série est Doudou, le meilleur ami de bébé.

En septembre 2023, c'est un thème encore méconnu qui a été évoqué et qui peut concerner chaque parent : le burn-out parental. 5 à 8 % des parents sont concernés par le burn-out parental (étude menée par l'université UC Louvain en 2019). C'est un phénomène d'épuisement, qui peut arriver à toutes et tous, couples comme parents solos. Il touche les parents exposés à un stress parental chronique en l'absence de ressources suffisantes pour compenser. Dans l'épisode « Quand on n'a pas le moral, on en parle », Doudou s'inquiète pour la maman de bébé qui est très fatiguée. C'est une sage-femme de la PMI qui lui répond.

Un autre podcast a été réalisé, cette fois-ci autour de l'allaitement, intitulé : « Pour allaiter, c'est bien d'être accompagnée ! ». Cet épisode évoque le soutien nécessaire de l'entourage, d'une sage-femme ou d'une puéricultrice et les différents choix possibles de la mère sur la manière de nourrir son bébé.

Les différents épisodes de ce podcast « Doudou m'a dit » sont en ligne sur le site internet du Département (<https://info.lenord.fr/decouvrez-doudou-ma-dit-un-podcast-pour-tous-les-parents>), et aussi sur les plateformes de podcasts (Apple podcasts, Google podcasts, Deezer ou Spotify).

- Le Département et les professionnel(le)s de la PMI ont créé en 2024 l'infolettre «Être Parent». Cette infolettre a pour objectif d'aider à préparer l'arrivée du bébé ou d'informer sur son développement jusqu'à ses deux ans.

Cette infolettre trimestrielle (<https://services.lenord/infolettre-etre-parent>) regroupe :

- des conseils pour bien vivre sa grossesse et son rôle de parent ;
 - un rappel des rendez-vous à prendre et des démarches à effectuer ;
 - des conseils de lecture et de podcasts à écouter.
- Le 18 septembre 2024, Cœur de Flandre aggro a organisé la première édition de la Journée des 1 000 premiers jours à Hazebrouck à destination des parents, futurs parents et professionnel(le)s de la petite enfance. Cette journée a été rythmée par différents temps de rencontres et de partage animés par les équipes de Cœur de Flandre aggro et ses partenaires dont le Département du Nord. L'objectif est d'accompagner les parents de jeunes enfants ainsi que les professionnel(le)s de la petite enfance. Des ateliers parents ont été au programme entre autres autour de la prévention précoce, de la parentalité numérique, des inégalités.



- La semaine mondiale de l'allaitement maternel (SMAM) est organisée chaque année avec le soutien de l'OMS, de l'UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), et de nombreux ministères dont celui de la santé et des partenaires de la société civile. Le thème de l'année 2023 a mis l'accent sur l'allaitement maternel et le travail, offrant une occasion stratégique de défendre les droits essentiels à la maternité, qui soutiennent l'allaitement maternel (congé de maternité d'au moins 18 semaines, idéalement plus de 6 mois, et mesures d'adaptation en milieu de travail après cette date). Ces questions sont importantes pour faire en sorte que les femmes puissent allaiter aussi longtemps qu'elles le souhaitent.

Sur tout le territoire, les services départementaux ont participé à cette semaine en proposant un certain nombre d'animations. Dans le Cambrésis par exemple, le bilan de deux journées de sensibilisation dans deux galeries commerciales (Auchan et Cora) a été positif. Environ 70 personnes ont été rencontrées : des femmes enceintes, des mères avec des enfants de moins de 6 mois, des familles, des grands-parents...

Sur le territoire du Valenciennois, le thème « concilier allaitement et travail : agir en faveur des parents » a mobilisé les équipes autour de rencontres et d'échanges avec des parents et grands-parents et a permis de diffuser des informations pour mieux soutenir la femme qui allaite au moment de la reprise d'une activité professionnelle. 4 temps ont été organisés : le 16 octobre 2023 dans les maternités de Saint-Saulve et de Denain, les 17 et 18 octobre 2023 dans les espaces ressources petite enfance – pôle parentalité et le 19 octobre à la maternité de Valenciennes.

Le thème de la SMAM pour 2024 est le soutien à l'allaitement maternel pour toutes.

- Sur le territoire de la Métropole de Lille, la PMI a participé à un forum sur la parentalité (0/18 ans) à Faches-Thumesnil organisé le 30 septembre 2023 par la ville en lien avec la CAF, les centres sociaux et la crèche. Des stands, animations et tables rondes sur la parentalité se sont tenus et ont rencontré un vif succès.

E. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, prévenir et lutter contre les discriminations et stéréotypes dont peuvent faire l'objet les femmes et les hommes

Dans toutes les sociétés, des modèles sociaux définissent les rapports aux autres. Les contextes différents selon les lieux et les cultures, mais le plus souvent ces représentations enferment les hommes et les femmes dans des relations inégales. Ces représentations stéréotypées de la place des femmes et des hommes dans la société peuvent conduire à légitimer et à maintenir des inégalités entre les sexes, en particulier professionnelles. Les stéréotypes de genre sont souvent fortement ancrés dans les mentalités. Dans le rapport annuel 2024 sur l'état du sexisme en France, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes constate qu'en « dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités dans les jeunes générations, les clichés et les stéréotypes sexistes perdurent ». Il s'inquiète également que « les réflexes masculinistes et les comportements machistes s'ancrent, en particulier, chez les jeunes hommes adultes, pendant que l'assignation des femmes à la sphère domestique et au rôle maternel regagne du terrain ».

C'est pourquoi il est important de sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, de déconstruire les stéréotypes, d'outiller les jeunes pour qu'ils puissent être le relais de cette sensibilisation auprès de leurs pairs et de leur entourage, ...

Les services de la DGA Enfance Familles Santé y contribuent par leurs actions et par la construction d'outils pédagogiques. Cette sensibilisation à l'égalité femmes-hommes s'inscrit donc de plus en plus dans la pratique quotidienne des professionnel(le)s. Elle est aussi travaillée en transversalité avec d'autres directions départementales et partenaires.

- ▶ **Le projet jeunesse** décline les modes d'accompagnement et les actions mises en œuvre en direction des jeunes du territoire, et plus particulièrement en direction du public prioritaire du département.

Ainsi, 132 centres sociaux sur tout le territoire sont subventionnés par le Département pour un budget total de 5 197 000 €, en lien avec la Fédération des Centres Sociaux pour des actions à destination des jeunes de 11 à 18 ans accompagnés au titre de l'ASE notamment. En 2023, 9 735 jeunes ont bénéficié d'accompagnements individuels et 19 816, d'actions collectives. Ce sont 44 % de filles et 56 % de garçons qui ont été concernés. Le service Jeunesse de la Direction Enfance Familles Jeunesse (DEFJ) a inscrit dans les critères de ce projet jeunesse la mixité garçons / filles et la lutte contre toute forme de discriminations (y compris le genre), avec une vigilance particulière sur la place des jeunes filles au sein des centres sociaux. Pour 2024 – 2025, l'action des centres sociaux se poursuit autour de la mixité des publics accueillis et accompagnés, en lien avec une démarche d'échanges et de dialogue avec les services du département.

- ▶ **Pour des interventions sur tout le territoire du Nord, le dispositif itinérant du Van « Nina et Simon.e.s »**, porté par l'association SOLFA, s'est vu octroyé une subvention de 10 000 € en 2024. Ce dispositif itinérant a été mis en place après la hausse des violences conjugales lors du premier confinement en 2020. Il est mobilisé aussi bien par les services départementaux, que les partenaires, les collectivités et institutions. Il a plusieurs objectifs :

- permettre au grand public de trouver sur la place publique un lieu pour discuter avec bienveillance sur les sujets liés à l'égalité femmes - hommes ;
- écouter les femmes et les orienter en matière de droit sur des sujets relatifs à l'égalité, à la sexualité, à la vie affective, ou à des problématiques liées au travail ;
- lutter contre les discriminations et les violences.

Un exemple d'intervention :

Les professionnel(le)s de la MNS d'Halluin, engagé(e)s dans la mission de lutte contre les violences intrafamiliales, en partenariat avec l'association SOLFA et la ville d'Halluin, ont organisé le 3 juin 2024 une permanence du Van « Nina et Simon.e.s » sur leur parking. Cela a permis aux nordistes et aux partenaires du territoire d'avoir connaissance des outils disponibles pour lutter contre toutes formes de violence et de discrimination et d'identifier les personnes ressources sur le territoire de la vallée de la Lys.



- ▶ **Des ateliers sur l'égalité et la sororité** ont été ouverts aux femmes en 2023 par le théâtre Le Phénix, scène nationale, à Valenciennes, avec une aide financière du Département de 9 605 €.
- ▶ **Pour prévenir la violence et y faire face, des ateliers d'auto-défense féminine** se sont tenus en 2023 (financement départemental de 6 000 €) sur les territoires de Métropole Lille et Métropole Roubaix Tourcoing dont un à destination de femmes sourdes et malentendantes. Ces ateliers ont été proposés par l'association Contrepoing, association d'autodéfense féministe pour femmes, filles et LGBTQIA+. Cette association œuvre pour l'élimination des violences et l'autonomisation des personnes minorisées.

II. Dans le domaine de la politique d'insertion

La politique d'insertion soutenue par le Département s'appuie sur deux axes :

- soutenir activement le retour à l'emploi des allocataires du RSA ;
- aider les Nordistes en difficulté à retrouver ou à développer leur autonomie de vie.

A. Le retour à l'emploi des allocataires du RSA

1- La répartition femmes-hommes des allocataires du RSA

Au 11 octobre 2024, le Département comptait 105 731 allocataires du RSA soumis aux droits et devoirs (et ayant un droit ouvert – Ils étaient 109 749 le 15 septembre 2023) dont :

- 57 644 femmes (54,5 %)
- 48 087 hommes (45,5 %).

Sur le mois d'août 2024, les sorties d'accompagnement concernaient 61,3 % de femmes et 38,7 % d'hommes, soit une forte représentation du public féminin. Pour mémoire sur le mois de juillet 2023, les sorties d'accompagnement concernaient 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

S'agissant du retour à l'emploi, au 30 septembre 2024, 8 263 allocataires du RSA avaient démarré un emploi et/ou formation dont 52,74 % d'hommes.

Cette évolution positive sur une année confirme l'efficacité de certaines actions menées au bénéfice du public féminin parmi les allocataires du RSA.

2- Le pacte local des solidarités (PLS) renforce les actions précédentes en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le Conseil Départemental du 8 juillet 2024 a voté un ensemble d'actions s'inscrivant dans le partenariat proposé par l'Etat au titre du Pacte Local des Solidarités (PLS).

Ce dernier amplifie et renouvelle l'ambition transformatrice de la précédente stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté conduite par le Département depuis 2018, avec comme leviers d'action majeurs :

- la prévention de la pauvreté, à travers une politique de lutte contre les inégalités à la racine, dès la petite enfance ;
- la sortie de la pauvreté, par l'accompagnement au retour à l'emploi des allocataires du RSA.

Parmi les 22 projets identifiés au titre du PLS, on peut citer au titre des actions en faveur de l'égalité femmes – hommes :

- le renforcement du repérage des jeunes NEET en prévention de l'entrée dans le RSA (action 1.2.2 du PLS). Dans ce cadre des actions visant à prévenir l'entrée des jeunes femmes dans le RSA seront mises en place (études de parcours pour comprendre les mécanismes de décrochages, identification des profils « à risques », mesure de repérage et de prévention) ;
- le développement des actions « coup de pouce » à destination des publics notamment féminin pour dynamiser leur retour à l'emploi (action 2.2.4 du PLS), des actions en faveur des levées de frein liées à la mobilité (en lien avec le projet centré sur les freins psychologiques ou financiers à la mobilité – action 2.2.7 du PLS) et la mise en place des modes d'accueil innovants des jeunes enfants pour les publics en insertion (action 2.2.5 du PLS). Plusieurs actions sont prévues parmi lesquelles le maillage du territoire de solutions adaptées, la création d'un réseau d'assistantes maternelles rattachées aux Maisons Nord Emploi, des actions de soutien à la parentalité, la préparation de la séparation avec l'enfant ou l'appui aux démarches administratives ;
- l'amplification de l'offre de services aux entreprises pour développer les immersions professionnelles et soutenir l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (action 2.2.8 du PLS) avec notamment une action visant à déconstruire les stéréotypes associés à tout ou partie des allocataires.

Sur ce dernier point, à titre informatif, en 2023 dans le cadre des actions vers les métiers du Canal Seine Nord, le Département a porté une dynamique vers l'emploi « objectif CSNE » financée par la Région avec le Corif de Lille pour déconstruire les préjugés et ouvrir davantage les métiers du BTP aux femmes. Sur 12 allocataires du RSA, quatre femmes ont suivi la formation et veulent désormais poursuivre dans le BTP.

De même dans le cadre de la semaine de l'industrie sur Valenciennes, le 8 mars 2024, une visite d'Alstom a eu lieu avec le soutien d'un réseau de 100 entreprises du ferroviaires essentiellement basées sur le Valenciennois et de France Travail pour :

- faire découvrir les métiers du ferroviaire a des allocataires femmes ;
- faire connaitre aux candidats intéressés les possibilités de formations actuelles sur le secteur ;
- informer des aides mises en places dans le cadre d'une entrée en formation.

Ces actions ont vocation à renforcer et compléter celles s'inscrivant dans les appels à projets.

3- Des actions complétées dans le cadre des appels à projets ...

En 2022 et pour la période 2022-2025, le Département a lancé un appel à projets « Insertion et Emploi » à destination des acteurs locaux de l'insertion afin de mettre en œuvre l'accompagnement intensif des allocataires du RSA.

Parmi les actions réalisées dans le cadre des appels à projets, certaines s'adressent prioritairement à des publics féminins ou volontairement mixtes. On peut citer :

- sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, deux actions « accompagnement des femmes du versant nord est de la MEL vers l'insertion professionnelle » du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles. Ces deux actions (une avec plateau pluridisciplinaire et une sans ce plateau) s'adressent au total à 310 personnes pour un coût total de 87 750 €.
- sur le Douaisis, l'action « Atelier Chantier d'Insertion la mère l'Oie » portée par le Centre Communale d'Action Sociale de Somain. 31 femmes ont ainsi été accompagnées entre septembre 2022 et décembre 2023 pour un coût total de 39 000 €.

Ces actions sont étroitement liées aux engagements pris dans le cadre du FSE.

4- Et des engagements dans le cadre du FSE

La politique d'accès et de retour à l'emploi du Département bénéficie de la mobilisation de crédits du Fonds social européen (FSE+) et du Fonds de transition juste (FTJ), par délégation de crédits de l'Etat ou par obtention de subventions de l'Etat ou de la Région.

En particulier, pour la période 2022-2027, le Département gère une enveloppe de 43,3 millions d'euros au titre du FSE+ et de 17,8 millions d'euros au titre du FTJ. Ces enveloppes lui permettent de co-financer les opérateurs de l'insertion et de l'emploi mais aussi des opérations dont il assure la maîtrise d'ouvrage.

Chacune des opérations bénéficiaires de co-financements européens doit prendre en compte le principe dit « horizontal » d'égalité femmes-hommes. L'intégration de cette dimension du genre est examinée au moment de la demande de financement puis est contrôlée dans le cadre du bilan de l'opération.

Conformément aux perspectives évoquées dans le précédent rapport, 100 opérateurs ont été conventionnés en 2023 pour la mise en œuvre de parcours d'insertion et d'accès à l'emploi au titre des crédits gérés par le Département.

En interne, des financements FSE+ et FTJ ont notamment été mobilisés pour soutenir l'activité des services relations aux entreprises en Maisons Nord Emploi (MNE).

Concernant les opérations relatives à l'accompagnement global avec France Travail, 32 agents départementaux qui ont occupé les fonctions de travailleurs sociaux accompagnement global (TSAG) internes du Département ont suivi une formation en e-learning constituée de 3 modules sur l'égalité femmes-hommes.

Enfin, des actions sont menées plus globalement à destination des Nordistes en difficulté.

B. Aide aux Nordistes en difficulté

1- L'action des services sociaux de proximité

Dans le cadre de la mise en œuvre du service départemental d'action sociale (article L. 123-2 du CASF), les 45 services sociaux de proximité ont accompagné 69 093 foyers nordistes en 2023.

- 72,7 % des Nordistes rencontrés sont des femmes ;
- 36,4 % des foyers rencontrés par les SSP ces 12 derniers mois constituent une famille monoparentale (Population générale : 11,2 % des ménages nordistes sont des familles monoparentales), familles placées sous la responsabilité de femmes en grande majorité.

Le Nord agit par ailleurs pour favoriser l'accès et le maintien des Nordistes dans un logement. Il est compétent pour le Fonds de Solidarité Logement dans les arrondissements des Flandres, du Douaisis, du Valenciennois, du Cambrésis et de l'Avesnois.

- En 2023, 11 042 ménages ont demandé une aide et 8 112 ménages ont effectivement été aidés.
- Les femmes représentent 65 % des ménages demandeurs et des ménages aidés.

Le Département du Nord est de ce fait particulièrement présent aux côtés des femmes nordistes pour les accompagner vers leur autonomie de vie dans le cadre de ses missions d'action sociale de proximité.

2- Le soutien aux associations agissant contre la pauvreté et les exclusions

Le Département a maintenu en 2023 et 2024 son engagement en soutien aux associations de solidarités et lutte contre les exclusions. En particulier, deux subventions ont été accordées par délibération du 23 septembre à deux CIDFF pour un montant total de 11 900 €.

La première, d'un montant de 1 700 €, a été versée au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille (CIDFF) de Dunkerque, qui a pour but de favoriser l'accès aux droits du public en général et des femmes en particulier, par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial.

Dans le domaine de l'accès aux droits, deux juristes apportent une réponse personnalisée et accessible aux demandes d'information et orientent, le cas échéant, le public vers un service interne et un relais extérieur. L'association adopte une démarche globale afin d'accompagner les personnes dans la résolution de leurs problèmes et travaille en partenariat étroit avec les acteurs du réseau local.

Dans le champ de l'insertion professionnelle, le CIDFF propose aux femmes en recherche d'emploi un accompagnement individualisé renforcé au sein de son Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE). Il met en place des actions collectives destinées à favoriser la recherche d'emploi.

Les chiffres clés du rapport d'activités font état de 3 512 personnes informées par l'association durant l'année 2021. 1 712 personnes ont pu bénéficier d'un entretien individuel par un juriste.

Le public reçu par le CIDFF reste majoritairement féminin (66,7 % dont 33 % de femmes seules, 37 % en couple et 17 % en cours de séparation).

La seconde subvention, d'un montant de 10 200 euros, a été versée au CIDFF Nord/Territoires, qui a pour objet principal de mettre à disposition des femmes et des familles, dans des permanences juridiques prévues à cet effet, toute information à caractère juridique, familial, social, professionnel, économique, éducatif et de santé, tendant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à lutter contre les violences et les préjugés sexistes.

L'information juridique, gratuite, anonyme et confidentielle est dispensée par un personnel qualifié et formé, au sein des 21 permanences couvrant les territoires de la MEL, les deux agglomérations CAVM (Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole) et CAPH (Communauté d'Agglomération des Portes du Hainaut et le Cambrésis).

Les demandes peuvent être multiples reflétant la complexité des situations rencontrées.

La personne, si besoin est, peut être orientée vers un autre service du CIDFF (médiation familiale, accompagnement social, emploi, formation, point écoute santé) ou un relais extérieur (Centre de planification familiale, centres médicaux psychologiques, Services de Prévention Santé, foyers d'hébergement, CCAS ...).

3- L'amplification de l'action du Département en faveur des jeunes filles par la contractualisation au titre du PLS

Enfin, dans le cadre du pacte local des solidarités, un projet est centré sur le renforcement du travail de rue, des maraudes numériques, des chantiers éducatifs ciblés et les actions de maintien du lien, en direction des mineurs en risque de marginalisation ou de rupture (Action 1.2.1 du PLS). Des actions spécifiques sont ainsi prévues en direction des jeunes femmes (pour mémoire, 86 % des allocataires du RSA âgés de 16 à 24 ans sont des femmes), notamment concernant la prostitution ou les grossesses précoces.

III. Dans le domaine de l'animation territoriale et la relation aux Nordistes

A. Des structures France Services fixes et itinérantes

Le principe des créations de France Services a été approuvé en séance plénière le 18 décembre 2017 et par arrêté préfectoral le 26 décembre 2017 pour assurer l'équité d'accès aux droits et aux services publics sur l'ensemble du territoire départemental (une des orientations stratégiques du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public SDAASP).

Depuis, ce sont 4 labélisations en 2020 ; 2 créations en 2020 labélisées en 2021 ; une 7ème structure France Services créée en 2021 et labélisée au 9 juillet 2021 et deux créations labellisées au 1er juillet 2022. Au total, ce sont 9 France Services pour les Nordistes : 3 Maisons (Hondschoote, Le Cateau et Bruay sur Escaut) et 6 bus itinérants sur l'Avesnois, le Cambrésis, le Douaisis, les Flandres, le Valenciennois et le pays Lillois.

En 2023, les 9 France Services portés par le Département du Nord ont réalisé 44 930 accompagnements ; 55 % des personnes accompagnées étaient des femmes.

B. La Direction déléguée de l'Avesnois

Dans le cadre d'une réflexion sur la posture des professionnel(le)s liée à la mobilisation des futurs pères en périnatalité, la PMI a mené une enquête, via le réseau des coordinateurs PMI Maternités, dont les résultats ont été présentés lors de la journée départementale de la PMI le 26 septembre 2024.

C. La Direction déléguée du Cambrésis

Sur le Cambrésis, l'engagement des services départementaux et la mobilisation territoriale sur cette thématique Égalité Femmes Hommes se concrétisent sous plusieurs formes :

- par les consultations (PMI et de Santé Sexuelle) et des actions collectives EVRAS (Éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle) assurées par le Pôle PMI Santé ; sage-femme, conseillère conjugale et familiale, coordinateur maternité, les professionnels des services PMI et du SPS.
- dans le cadre de la lutte contre les Violences Intra Familiales, la mobilisation d'une équipe de professionnel(le)s sociaux(iales) ressourcée animée par un binôme de cadres référents (Responsable MNS et Responsable PEFJ) qui se traduit opérationnellement par leur participation à des actions collectives comme le 4ème forum « Prévenir les Violences Intra Familiales » organisée le 25/11/2024 au Centre Hospitalier de Le Cateau Cambrésis, par la mise à disposition avec accompagnement ou non de l'outil « exposition VIF » lors de la nuit du Droit organisée par Mesdames La Présidente et Procureur du Tribunal de Cambrai à titre d'exemple.
- sur la thématique santé, dans le cadre de la dynamique de prévention et d'accompagnement au dépistage des cancers féminins du sein et col de l'utérus, par la mise œuvre d'une action « Village Santé des Femmes » le 24 octobre 2024 pour le public des Restos du Cœur avec l'appui du Camion Nord Santé Prévention et des partenaires du territoire (Resto du Cœur, Centres Sociaux, Etat, ARS, CPAM, CRCDC, Association EMERA, Maison Sport Santé, commune)
- enfin par l'identification d'un binôme de référents pour les services Solidarité Départementaux du Cambrésis afin de développer la déclinaison territoriale du Plan EFH 2024-2027.

D. La Direction déléguée du Douaisis

Des actions sur le territoire de l'arrondissement de Douai autour de l'égalité femme homme et des relations de couple ont été réalisées :

- des actions régulières au sein des collèges par la conseillère conjugale et familiale autour de la thématique de la relation de couple et du respect ;
- des interventions de la conseillère conjugale et familiale en partenariat avec l'AFEJI d'Aniche qui va à la rencontre d'adultes en situation de handicap. Les rencontres se déroulent une fois par mois sur les thèmes suivants : consentement sexualité et violences ;
- un forum «Ne plus subir» sur le thème des violences conjugales, organisé par la ville de Somain avec l'appui de la MNS de Somain-Orchies ;
- une pièce de théâtre intitulée «Lui» suivie d'un temps d'échanges sur le thème des violences intrafamiliales avec la Ville d'Orchies ;
- un colloque «sensibilisation et coordination dans la lutte contre les violences conjugales au sein du Douaisis » avec la Faculté de droit de Douai et le réseau SOLFA.

Pour tous ces temps, les professionnels mobilisent l'exposition itinérante de sensibilisation aux VIF, créée par le Département.

Des actions de prévention sont aussi mises en œuvre, auprès des plus jeunes, avec l'utilisation d'outil pédagogiques, en lien avec l'Éducation nationale et les Mairies (Douai, Somain, Sin le Noble)

- dans les écoles primaires de Douai, ou sur le temps du midi dans les cantines avec les animateurs CLSH, sur des sujets relatifs au droit à la différence ;
- dans les locaux des centres sociaux de Sin le Noble et de Somain pour évoquer l'importance d'aller à l'école / l'égalité dans le travail / le droit à la différence ;
- dans les locaux des MNS dans l'espace rencontres parents enfants.

Des animateurs des centres sociaux et des travailleurs sociaux des MNS ont été formés à l'utilisation des outils pédagogiques.

A aussi été mobilisé sur le territoire, le van «En voiture Nina et Simon.e.s.», dispositif itinérant intervenant sur le champ de l'égalité et le droit des femmes. Il permet la tenue d'entretiens individuels anonymes, gratuits et confidentiels sur tous les sujets : vie affective et sexuelle., violences, discriminations sexistes et LGBTphobes, genre, égalités et relations femmes-hommes, accès aux droits.

E. La Direction déléguée des Flandres

Différentes actions ont été menées par l'ambassadrice Egalité sur le secteur :

- des rencontres « Le Brin de Causette » ont été réalisées en 2023, outil pédagogique œuvrant à la sensibilisation des agent(e)s sur le territoire aux questions relatives à l'égalité et à la diversité ;
- six rencontres pour un accompagnement aux modules Égalité en E-learning avec des temps d'échanges avec les travailleurs sociaux du SSP Hazebrouck et agent(e)s de la Maison Nord Emploi (35 personnes) et autour de l'accompagnement du public ;
- une présentation de l'offre de service autour de l'égalité auprès des responsables et chargé(e)s de mission du Pôle Action Sociale de Proximité et auprès des responsables de service avec un curseur sur les RH et les modalités de recrutement ;
- un accompagnement vers l'égalité pour le service Partenaires Ressources avec présentation de l'offre de service autour de l'égalité avec curseur sur les RH et les modalités de recrutement ;
- enfin, avec le Centre d'animation du Rocher et de la rue de Calais (CARC) d'Hazebrouck, une action égalité avec le SSP Hazebrouck et l'animation d'un stand « égalité » lors d'une journée thématique avec un jeu de questions réponses pour les familles fréquentant le centre social.

F. La Direction déléguée de métropole Lille et métropole Roubaix Tourcoing

Différentes actions ont été menées sur les territoires des directions déléguées Métropole Lille et Métropole Roubaix Tourcoing :

- des groupes de paroles de pères ou futurs pères, de collégiennes et collégiens autour de la grossesse, de la naissance et de la parentalité avec les services PMI des Maisons Nord Solidarité de La Madeleine et Seclin ;
- l'installation de bulles d'allaitement en 2023 à la MNS Lille Moulins : deux pièces dédiées, une pour les mères allaitantes usagères et l'autre pour les professionnelles ;

- une collaboration de la MNS Lille Moulins avec le collège Makeba sur trois jours d'action sous forme de forum sur le thème de la précarité menstruelle et la sensibilisation sur les maladies sexuellement transmissibles, la distribution de protections menstruelles avec la participation du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) et Endolille (spécialiste de l'endométriose). Des créneaux étaient organisés pour chaque classe du collège en plus de l'accueil des femmes du foyer mère – enfant ;
- un colloque de sensibilisation des professionnel(le)s du collège de Seclin sur la sexualité des jeunes suite à leur demande après le constat d'une augmentation du questionnement des jeunes sur le sujet, organisé par le SPS de Lille, la MNS de Seclin et le FCP (club de prévention) ;
- un projet de soutien à la parentalité AAI 2024 intitulé « Espace Ressources Parentalité Bienveillante » comprenant 5 actions dont l'une financée pour partie afin de permettre de travailler la place du père à l'arrivée d'un enfant à la MNS de Lille Moulins ;
- sur la MNS d'Halluin, une action collective intitulée « Ça marche » s'est déroulée tout au long de l'année, à raison d'une fois par mois. Celle-ci permet à des personnes isolées, femmes et hommes, de se retrouver autour d'une marche, afin de s'ouvrir vers l'extérieur, dans un cadre rassurant et bienveillant ;
- la participation au Village Santé des Femmes le 28 mai 2024 : action de sensibilisation et de prévention des cancers féminins (col de l'utérus et cancer du sein) pour sensibiliser les femmes en particulier en quartier QPV à l'importance du dépistage. De nombreux stands tenus par le SPS de Lille, la PMI de Lille Moulins et plus de 25 partenaires dont les services de l'Etat étaient présents pour explorer ensemble la santé de la femme tout au long de la vie ; programmation en octobre 2024 d'une halte du camion Nord Santé sur Ostricourt et sur Ronchin en novembre 2024 ;

Dans le cadre des Jeux Olympiques :

- l'appui des clubs de prévention en lien avec la Direction des Territoires et Transitions pour sélectionner les jeunes en vue de participer à la rencontre transfrontalière sportive aux Jeux de la Jeunesse du Comité du Détroit (Nord, Pas-de-Calais, Belgique, Pays-Bas, Royaume-Uni), initiée par le Département du Nord du 13 au 15 mars 2024 en perspective des Jeux Olympiques.
120 collégiens et collégiennes de 13 à 15 ans (67 garçons et 49 filles) de 6 pays différents dont la France et plus particulièrement le Nord rassemblés dans la Métropole lilloise à l'occasion des JO afin de vivre ensemble la dynamique olympique dans l'esprit d'amitié au-delà des frontières. Plusieurs principes guident ce projet : les valeurs du sport et les valeurs universelles des JO bien sûr, mais aussi l'égalité filles-garçons et l'accès des filles au sport, centraux dans ce projet, avec notamment la recherche de la parité chez les jeunes comme leurs professeurs accompagnateurs.

Une attention particulière était portée sur certains aspects susceptibles de favoriser la participation féminine : choix de sports non marqués particulièrement masculins (notamment volley, break dance, escrime), appel à des personnels féminins (éducatrices, professeures, animatrices sportives et culturelles), mise en avant de la dimension sport-santé valorisée par les femmes.

En effet, la proportion des filles pratiquant une activité sportive est plus faible dans les Réseaux d'Éducation prioritaire (REP) (32 %) que dans le reste du territoire (51 %).

G. La Direction déléguée du Valenciennois

La Maison Nord Solidarités de Denain-Bouchain a participé à une action partenariale avec différents ateliers de bien-être et la projection du film « Figures de l'ombre » à destination des femmes bénéficiaires de l'épicerie sociale ou des minimas sociaux en lien avec le centre socioculturel de Douchy-les-Mines.

S'agissant de l'ensemble du territoire de la Direction déléguée du Valenciennois, un référent territorial Égalité Femmes Hommes a été identifié. Un travail partenarial a démarré afin de prévoir la sensibilisation des professionnel(le)s et du public accueilli (enfants, parents) sur le sujet de l'égalité et le développement d'actions de sensibilisation sur le territoire du Valenciennois en lien avec trois responsables de Maison Nord Solidarité.

IV. Dans le domaine des collèges

A. Projet Éducatif Départemental du Collégien « Bien vivre au collège »

Le Projet Éducatif Départemental du Collégien vise à financer des actions éducatives.

Quatre axes ont été définis : vivre ensemble, devenir citoyen, s'ouvrir sur le monde par les arts et la culture, s'engager durablement. Ce projet phare a été mené en coopération avec l'Éducation nationale. Dans l'axe consacré au « vivre ensemble », l'ensemble des collèges publics et privés peuvent mener des actions éducatives en faveur de l'égalité filles garçons.

Il s'agit de :

- mettre en place des projets pour évoquer notamment les préjugés et les stéréotypes de genre ;
- promouvoir l'égalité des chances, dépasser les représentations liées à l'orientation et aux métiers
- développer l'ambition, la confiance en ses capacités et ce, que l'on soit fille ou garçon ;
- intégrer les notions de respect, de consentement et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Au cours de l'année scolaire 2022/2023, sur 2 644 actions réalisées, 492 ont été identifiées par les établissements comme ayant un lien avec la thématique en faveur de l'égalité filles-garçons.

Pour l'année scolaire 2023/2024, 168 actions ont été identifiées dans l'axe « vivre Ensemble – Egalité filles-garçons ». À titre d'exemple, il est possible de citer les actions suivantes mises en place par les collèges :

- ateliers « Mon corps, mon image : favoriser les bons comportements dans les relations filles-garçons » (collège Jean Deconinck à Saint Pol sur Mer) ;
- sensibilisation aux stéréotypes de sexe (collège Albert Calmette à Wasquehal) ;
- intervention de l'association « Génération numérique » pour des interventions « Médias et sexualité » (collège des Flandres à Hazebrouck) ;
- améliorer la relation filles-garçons : actions visant à promouvoir le respect mutuel, favoriser le développement de conduites non sexistes et non discriminatoires (collège du Moulin à Grande Synthe) ;
- les métiers des femmes : ouverture sur le monde de demain, lever les freins de la mobilité (collège Lamartine à Cambrai) ; faire découvrir des secteurs et filières que les familles et élèves s'interdisent, aider l'élève à se projeter et à construire son parcours avenir, développer l'ambition (collège Jean Zay à Feignies).

B. La valorisation des actions PEDC dans les collèges

À partir des outils de communication mis à leur disposition, site du collège et ENT, des collèges ont également communiqué sur des projets PEDC ambitieux et porteurs. On peut citer plusieurs publications à titre d'exemple.

► Le Collège Victor Hugo à Aubry

Différentes actions ont été menées sur la thématique égalité filles garçons.

Les élèves de 4ème ont notamment pu bénéficier de la projection du film « Femme de mère en fille » en présence de la réalisatrice, Valérie Guillaudot. Des échanges et des ateliers ont été animés par la cinéaste à l'issue de la projection.

Par ailleurs, le collège s'est vu décerné le label académique égalité filles garçons de niveau 3 (expertise partagée par l'ensemble de la communauté éducative). Ce label, lancé en 2023, marque une étape importante dans la promotion de la culture du respect et de l'égalité entre filles et garçons au sein des établissements scolaires. La lutte contre les stéréotypes, accompagne les élèves vers la réussite et encourage la mixité dans les choix d'orientation tout en soutenant les actions contre les violences sexistes et sexuelles.

► Le collège Albert Calmette à Wasquehal

Le collège s'est vu décerné le label académique égalité filles garçons de niveau 1 (reconnaissance de l'engagement de l'établissement scolaire dans la démarche). Prochaine étape : mettre en valeur les pratiques pédagogiques, la formation des personnels et l'implication des élèves et des familles, afin d'obtenir le niveau 2 de labellisation (approfondissement de la démarche).

► Le Collège Maxence Van Der Meersch à Roubaix

Un rallye interclasses de bandes dessinées a été organisé. 25 élèves de chaque niveau ont été sensibilisés à l'égalité filles/garçons à travers la lecture d'une sélection de bandes dessinées (franco-belge, comics et manga). L'objectif était de réinvestir et partager les connaissances acquises par la réalisation d'un jeu pédagogique collectif.

► Le Collège Nina Simone à Lille

L'établissement a inscrit cette thématique au cœur du projet d'établissement dans le parcours citoyen, santé, orientation et culturel. La dimension égalité filles garçons s'inscrit dans un véritable parcours suivi par l'ensemble des élèves. Chaque niveau aborde différents sujets et particulièrement ces trois axes : le consentement, la prévention des LGBTphobies, la mise en place d'élèves ambassadrices et ambassadeurs pour l'égalité.

► Le Collège Anne Frank à Lambersart

L'établissement a souhaité promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons au sein du collège. Des informations, sur les inégalités encore existantes aujourd'hui, sont dispensées afin d'améliorer la relation entre les filles et les garçons : prise de conscience ludique, formation sur les pièges et clichés à éviter.

C. L'égalité des sexes et lutte contre la précarité menstruelle

La lutte contre la précarité menstruelle constitue un enjeu important de santé publique.

À travers les financements des dispositifs volontaristes, PEDC et Aide à la réussite des collégiens (ARC), le Département contribue également à améliorer les conditions de santé des collégiennes et à lutter contre la précarité menstruelle par la mise en place de distributeurs de serviettes hygiéniques dans les collèges ou l'achat de serviettes périodiques.

Trois collèges notamment ont mené des actions en ce sens :

- le collège Val de la Sensée à Arleux : mise en place d'un distributeur hygiénique menstruel
- les collèges Anne Frank à Grande-Synthe et Saint Jean Baptiste de la Salle à Valenciennes : achat de serviettes périodiques.

D. Concours d'affiches Égalité Filles-Garçons

Chaque année les élèves de 6ème des collèges sont invités à créer une affiche sur le thème de l'égalité des sexes. Ce concours est organisé par la mission départementale Égalité filles-garçons en étroite collaboration avec la référente Égalité du second degré et avec le soutien du Département, de la Mutuelle Assurance de l'Éducation et l'Office Central de la Coopération à l'École.



MISSION DÉPARTEMENTALE ÉGALITÉ FILLE-GARÇON



Les affiches peuvent porter sur 4 thématiques :

- Conscientisation des stéréotypes de genre
- Respect de soi et des autres
- Égalité et choix d'orientation
- Prévention des violences sexistes et sexuelles

Pour 2024, les lauréats sont les collèges :

- Jean Macé à Bruay-sur-l'Escaut (Thématique n°1) ;
- Victor Hugo à Aubry et Jean Rostand à Loon-Plage, arrivés ex-aequo (Thématique n°2) ;
- Albert Calmette à Wasquehal (Thématique n°3) ;
- Lévi-Strauss en collaboration avec la classe de CM2 de l'école Madame de Maintenon à Lille (Thématique n°4).



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

CONSCIENTISATION DES STÉRÉOTYPES DE GENRE
6^e Béring – Collège Jean Macé à Bruay-sur-l'Escaut



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

ÉGALITÉ, RESPECT DE SOI ET DES AUTRES
6^e 5 – Collège Victor Hugo à Aubry



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

ÉGALITÉ, RESPECT DE SOI ET DES AUTRES
6^e 2 – Collège Jean Rostand à Loon-Plage



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
6^e Le Corbusier – Collège Lévi-Strauss à Lille
CM2 – Ecole Madame de Maintenon à Lille



E. Collège numérique

Les jeunes filles sont encore beaucoup trop absentes des métiers du numérique, secteur qui recrute massivement. Dans les Hauts-de-France, 3 000 emplois numériques restent non pourvus chaque année et les femmes représentent seulement 33 % des emplois du secteur.

Parmi les événements et actions significatives autour de la promotion des métiers du numérique avec pour objectifs de réduire les écarts qui existent entre le nombre de filles et garçons dans les métiers du numérique ou se destinant à ces métiers, le Département participe au salon **Numérik'Elles**.

Ce salon est organisé par IBM Client Innovation Center en partenariat avec le CORIF (Conseil Recherche, Ingénierie et Formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes), le Préfet de région et la Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et soutenu par la Région Hauts-de-France, le Département, la DRDFE, l'Académie de Lille, EuraTechnologies, Serre-Numérique et d'autres entreprises a pour objectif de sensibiliser les jeunes filles aux métiers du numérique.

Cette année, l'événement s'est déroulé à EURATECHNOLOGIE Lille le 17 février 2024.

Au programme, des stands pour présenter les métiers et leurs filières de formation, des ateliers et des rencontres avec des formateurs et des professionnels du secteur. Le service numérique de la Direction des collèges, présent sur l'événement a tenu un stand et a rencontré près de 100 collégiennes issues de 9 collèges du Nord. Numérik'elles Lille a accueilli 125 collégiennes issues de 12 établissements.

Lors de cet événement plusieurs offres de stage collectif hébergées sur le site monstagedetroisieme.fr, et réservées pour l'occasion, ont été présentées aux jeunes filles participantes. Un quiz a été réalisé pour contribuer à sensibiliser les jeunes femmes aux métiers du numérique. Le site monstagedetroisieme.fr présente, par ailleurs, tous les métiers sans distinction et, par le biais des partenariats, encourage la mixité sur les lieux de stage.

F. Aménagement des collèges

Un nouveau collège a ouvert ses portes à l'occasion de la rentrée scolaire 2024, le collège Robert Badinter, successeur du collège Paul Duez, entièrement reconstruit sur le site de la gare à Cambrai. Certifié HQE bâtiment durable, il est le premier collège de la région construit majoritairement en bois et dispose d'une piste d'athlétisme. Le chantier, mené par le Département du Nord, a bénéficié du soutien financier de l'État, de l'Agglomération et de la Ville de Cambrai. L'agencement de la cour permet l'utilisation par toutes et tous.



V. Dans le domaine de l'aménagement du territoire

A. Faciliter la Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux

L'appel à projets (AAP) « Mobilité innovante en milieu rural » pour les habitants et les habitantes des territoires peu et très peu denses a été lancé en 2019 ; il est ouvert aux 474 communes rurales du Nord (délibération 2016), à l'ensemble des EPCI (dont la Métropole Européenne de Lille) et aux associations. Il est doté en 2023 d'un budget de 300 000 € d'investissement (hors aménagement de voirie / pistes cyclables).

Depuis 2021, l'AAP intègre un nouvel enjeu « Favoriser l'égalité femmes/hommes dans la mobilité en territoires ruraux ». Les difficultés de mobilité en milieu rural sont en effet encore accrues pour les femmes : mobilité plus fractionnée, moindre détention de permis et de véhicules personnels pour des raisons financières, moindre desserte en transports collectifs alors qu'elles en sont plus utilisatrices et distances plus longues et infrastructures mal adaptées empêchant le recours aux mobilités douces et actives.

Par conséquent, tout ce qui bénéficie à l'amélioration de la mobilité en milieu rural, bénéficie encore plus aux femmes (« aller vers » la population, mise à disposition de véhicules électriques sans permis et de vélos électriques...), notamment dans le cadre d'une meilleure accessibilité des services au public et de la recherche d'emploi.

En 2023, 11 projets au total ont été accompagnés. Si aucun n'est identifié comme s'adressant spécifiquement aux femmes, plusieurs améliorent de façon indirecte leur mobilité quotidienne.

À titre d'exemples :

- communes / EPCI : développement d'une itinérance culturelle (médiathèque itinérante dans l'Avesnois), mise en place d'un vélo-bus favorisant l'éco-mobilité des scolaires (Métropole / Avesnois) ;
- associations : mise à disposition de Vélos à assistance électriques pour favoriser la mobilité des personnes

âgées (Cambrésis), création d'espaces de conseils et d'accompagnement à la mobilité (Cambrésis).

L'enjeu spécifique en faveur de la mobilité des femmes en milieu rural a été reconduit dans l'AAP 2024 ; la délibération d'attribution des financements aux porteurs de projets sera adoptée le 16 décembre 2024 pour une mise en œuvre en 2025/2026.

B. Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes

Dans le cadre de son appui aux stratégies de renouveau des territoires, le Département du Nord est impliqué depuis 2017 dans l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier (ERBM). En complément des actions menées en matière de rénovations intégrées des cités minières et du programme d'insertion professionnelle et de retour à l'emploi des allocataires du RSA (dont des actions spécifiques de promotion des métiers du bâtiment auprès des publics féminins afin d'assurer un accès renforcé aux parcours d'insertion et aux métiers du BTP), le comité de pilotage de l'ERBM a souhaité qu'un travail approfondi soit mené sur la santé des femmes.

Dans la poursuite de l'Appel à projets lancé en 2023 « Santé des femmes dans le bassin minier », un travail partenarial a été engagé sur la thématique des pratiques sportives des femmes dans le bassin minier. Le Département du Nord a notamment contribué à l'organisation d'un séminaire organisé le 7 novembre 2024 à Noyelles-sous-Lens durant lequel ont été abordés les questions relatives au partage des expériences et des connaissances académiques, au développement de la pratique sportive chez les femmes, notamment en situation de précarité, au renforcement de l'inclusion par le sport et à l'amélioration de l'estime de soi et l'émancipation par le sport.

VI. Dans le domaine de la culture

A. Subventions dans le cadre des appels à projets

Dans le cadre du dispositif départemental Résidences d'Artistes en Collège (ResAC) pour l'année 2023-2024, le Service de Développement Culturel a soutenu 20 projets de collèges dont 7 projets ont abordé les thèmes de l'égalité filles-garçons dans un objectif de prévention des violences sexistes et sexuelles :

- « Poésie numérique » au collège Turgot de Denain a permis d'articuler la création audiovisuelle avec des thématiques disciplinaires étudiées par les 420 élèves (de 5ème, 4ème et 3ème) afin de renforcer leur motivation ainsi que le climat scolaire. Pendant la résidence, les élèves ont travaillé avec le soutien de la compagnie « Losange Noir » autour de leur présence numérique notamment sur les réseaux et ont contribué à la réalisation d'un court métrage autour des thèmes du harcèlement et de l'égalité filles-garçons.
- « Dessine-moi une partition ! » au collège Jean Rostand de Sains du Nord a favorisé avec la compagnie l'Inter(s)tiss un travail avec 250 élèves de 6ème (plus les élèves de la chorale des quatre niveaux) sur l'expression libre des émotions ressenties grâce au geste vocal, théâtral, à la musique et aux sons. Tolérance, respect et égalité fille-garçon furent les principales thématiques abordées.
- « Clictature » au collège Jacques Prévert de Masnières a traité grâce à la compagnie « Racines carrées » le sujet de l'hyper-présence des écrans dans notre société et sensibilisé 113 élèves (de 6ème et de 4ème) du collège autour de l'égalité entre les genres, du cyber-harcèlement. Des questions étudiées autour de la création chorégraphique et du clip vidéo.
- « Sur les pas de Patricia » a permis de mixer thématique éducative et thématique culturelle grâce à l'artiste plasticienne Patricia Delmotte, autour des principes de tolérance, d'inclusion, d'égalité filles-garçons et de partage. Ce projet s'est adressé aux 735 élèves de 5ème du collège Jean Lemaire De Belges de Bavay.
- « À l'épreuve de l'image » a permis aux 324 élèves de 3ème du collège Sainte Marie de Beaucamp Ligny de s'immerger dans une création cinématographique portant sur la quête d'identité animée grâce au concours de l'association Alphafilms.
- « Mixtape #2 » a offert un parcours de découverte des musiques actuelles à 482 élèves (des 4 niveaux) du collège Mendès France de Tourcoing, grâce à la complicité de 3 artistes de l'Association La Passerelle-le grand Mix. La résidence a permis d'explorer les thématiques de la tolérance, de l'inclusion de tous et de l'égalité filles-garçons.
- « Un genre de correspondance » a accompagné avec la compagnie Zaoum l'ensemble des 560 élèves de 4ème du collège Jules Verne de Grande-Synthe. Ils ont ainsi pu explorer grâce au jeu théâtral et à l'écriture, les sujets de la tolérance, du rapport au corps et de l'égalité entre les filles et les garçons.

Enfin, le dispositif Collège au cinéma a proposé au travers de sa programmation cinématographique 2023-2024 le film « Tomboy de Céline Sciamma proposé aux collégiens de 4ème et 3ème. Ce drame nuancé et émouvant aborde la question de l'identité de genre et de l'égalité entre les filles et les garçons.

« Tomboy est une belle chronique d'été, jouant sur l'ambiguïté des situations pour attirer l'intérêt et les questions du spectateur, et mettre en perspective la difficulté rencontrée par un certain nombre de personnes à se faire accepter telles qu'elles veulent être et non telles que l'on voudrait qu'elles soient » À la rencontre du 7ème art.

B. Des offres dans les musées

1- L'offre itinérante du Forum Départemental des Sciences

Le Forum Départemental des Sciences propose une exposition « des elles, des ils » sur le genre et les ressemblances entre les filles et les garçons. Elle a été emprunté du 7/01 au 28/03/2023 par l'EPCC de diffusion de la CCSTI de Grenoble-Alpes pour être exposé au Centre culturel scientifique La Casemate à Grenoble ; de même par la Mairie de Leforest pour une exposition dans la médiathèque Bernard Pivot en novembre 2024.

2- Villa Marguerite Yourcenar Résidence d'écrivains

La villa Marguerite Yourcenar est un lieu de soutien à la création littéraire contemporaine. Lieu du passé, celui de l'enfance de Marguerite, lieu du présent et de l'avenir grâce à la puissance de création des auteur(e)s accueilli(e)s et à la force des rencontres rendues possibles. Lieu de transmission enfin, où avec nos partenaires de l'Education Nationale, du monde culturel, associatif, les professionnels du livre et de la lecture, nous déployons nos projets sur notre territoire.

Une résidence d'écriture est un moment privilégié dans la vie des auteur(e)s. Son enjeu est double pour les organisateurs : leur permettre de poursuivre en toute quiétude leur travail de création, favoriser la rencontre avec les publics du territoire lors de diverses interventions (rencontres, lectures publiques, ateliers d'écriture) et aller au-devant des publics scolaires et plus largement de tous les publics.

La Villa accueille trois auteurs(rices) par mois de mars à novembre et organise la programmation qui accompagne leur résidence. Le comité littéraire est constitué de 8 personnes issues du monde littéraire et universitaire (5 femmes - 3 hommes).

Depuis 2011, la Villa bénéficie du Label Maisons des illustres. Elle a par ailleurs intégré le Réseau des maisons d'écrivain et patrimoines littéraires des Hauts- de-France.

En 2023, 30 auteurs(rices) étaient en résidence (22 sont des femmes - 8 sont des hommes).

Les auteurs(rices) s'engagent à participer à trois rencontres minimum en direction de l'éducation nationale ou dans le cadre d'autres partenariats ; les opérations d'actions restent en faveur d'égalité entre les femmes et les hommes.

37 évènements culturels avec le public se sont tenus à la Villa Marguerite Yourcenar : rencontres des auteurs(rices) en résidence, lectures musicales, événementiels, nombre d'acteurs et intervenants : 21 hommes (8 auteurs – 4 comédiens – 5 intervenants – 3 musiciens et 1 modérateur) et 35 femmes (22 autrices – 6 comédiennes – 4 intervenantes – 1 musicienne – 2 modératrices).

Cinq expositions d'artistes ont eu lieu à la Villa Marguerite Yourcenar (4 femmes et 6 hommes).

Le public accueilli sur toutes les actions de la programmation de l'année à destination des publics (sauf publics scolaires, journées collégiens, concours d'écriture collégiens) représente globalement 54 % du public est composé de femmes.

3- Au Forum antique de Bavay

Des actions culturelles sont menées au Forum Antique de Bavay en faveur de la sensibilisation aux droits de femmes. Dans ce cadre, la présentation d'un spectacle au musée avec la Compagnie l'Artisserie (en partenariat avec la bibliothèque de Bavay) a été offerte à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2024. Grandes absentes de nos livres d'histoires, qu'elles soient sportives, scientifiques, politiques ou artistes... nombreuses sont les femmes aux parcours exceptionnels et pourtant inconnues : oubliées, effacées, invisibilisées, comme si elles n'avaient jamais existé !

Par ailleurs, afin de lutter contre les stéréotypes, le Forum antique de Bavay a mis en place en 2023 des ateliers créatifs mensuels sur différents thèmes d'activités comme celui de la couture où toute l'équipe du musée Femmes/Hommes s'est bien investie. Un autre atelier a permis la fabrication d'un cake vaisselle et un autre sur le thème de la cuisine avec la réalisation d'une soupe et d'un fromage. C'est aussi le démarrage et la mise en place du projet jardin participatif sur 2023/2024/2025.

L'objectif de ces ateliers créatifs sont de déconstruire les stéréotypes de genre. En effet, ceux-ci constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ce sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. L'objectif de l'action était de créer d'autres relations entre les femmes et les hommes avec un regard différent sur certaines activités sensées être attribuées plus aux femmes, de même la participation commune aux différentes activités a permis des échanges différents, une communication plus adaptée et respectueuse car auparavant cette dernière était « placée soit disant sur le ton de l'humour » mais laissait transparaître une forme réelle de sexisme ordinaire.



L'équipe de direction est vigilante à garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière et veille chaque année, à ce que la parité soit respectée lors des propositions d'avancement et promotion en vue du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et du respect de la parité.

Enfin pour favoriser la mixité des métiers puisque la répartition des femmes et des hommes continue d'être différente dans les différents métiers et secteurs d'activité. L'objectif est d'atteindre la mixité sur des postes où se positionnent le plus souvent des hommes comme c'est le cas en matière de sécurité. L'objectif est de prévoir un recrutement au sein du Forum Antique de Bavay de 50 % femmes et 50 % d'hommes sur les postes de gardiens de musée vacataires.

VII. Sensibilisation des entreprises partenaires : Création d'une clause Égalité incitative dans nos marchés publics

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit : « 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.

L'article 16 de cette loi a renforcé les interdictions de soumissionner à la commande publique pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes.

L'article L. 2141-4 du CCP (L. 3123-4 pour les concessions) impose notamment, à tous les acheteurs et aux autorités concédantes d'exclure de la procédure de passation des marchés les personnes qui :

- 1. Ont été condamnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail (relatif à la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ou de l'article 225-1 du code pénal (relatif aux discriminations).
- 2. « Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ».

En plus de ces obligations légales, une clause non contraignante et incitative pour les soumissionnaires est insérée depuis le 15 février 2023. Elle vise à encourager les opérateurs économiques à réaliser une action liée à la promotion de l'égalité dans l'emploi au titre de l'exécution du marché, mais aussi à affirmer l'ambition du Département du Nord dans ce domaine.

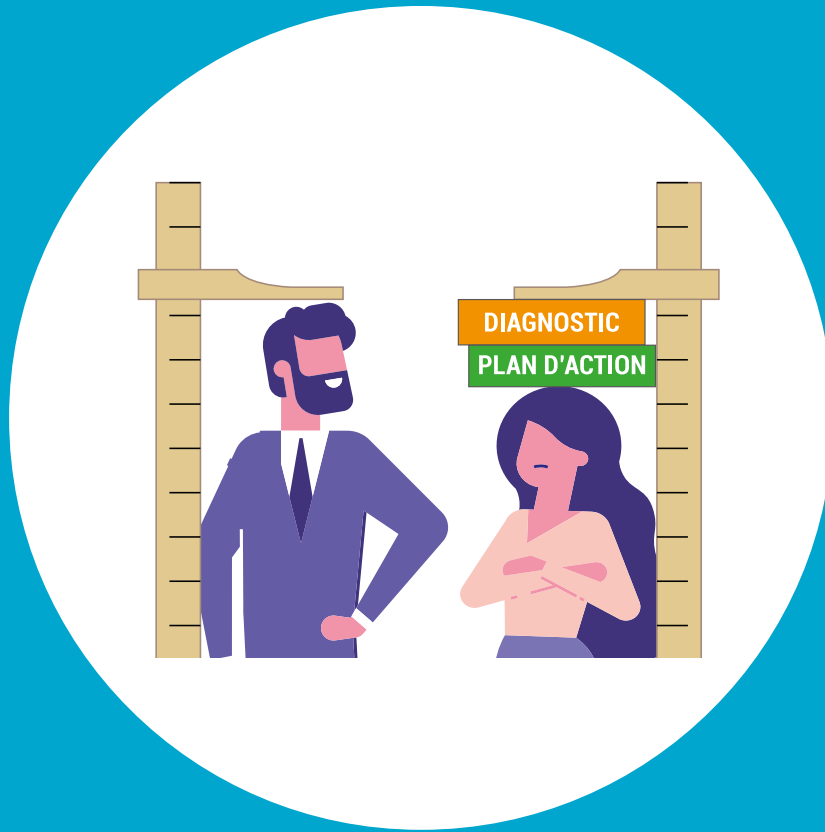
La clause figure à la suite de la clause Nord durable, la première partie de la clause est mise systématiquement dans l'ensemble de nos marchés et la deuxième partie concernant le formulaire uniquement pour les marchés supérieurs à 215 000€ HT.

En effet, les candidats sont incités à remettre dans leur offre un questionnaire non obligatoire et développé en interne, qui a pour buts :

- de les faire s'interroger sur leurs pratiques en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi,
- d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures du Département.

Ce questionnaire, présent dans le dossier de la consultation, est également renvoyé lors de la phase de notification à l'attributaire, certainement plus enclin à remplir ce questionnaire.

Chaque année, de nombreuses actions sont menées au quotidien par les services départementaux dans les domaines de l'éducation, de la culture, du sport, de l'aménagement territorial, des actions sociales et médico-sociales favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Aux côtés des Nordistes à chaque étape de la vie dès la petite enfance, le Département du Nord a un véritable rôle à jouer dans la prise de conscience des impacts des inégalités et permettre une évolution des mentalités.



Partie 3

Suivi du plan d'action départemental
2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les
femmes et les hommes

Le plan d'action 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté à l'Assemblée départementale le 22 janvier 2024. Celui-ci comprend 4 grandes résolutions définies en 10 axes et décomposés en 29 actions.

I. RÉSOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

Les axes développés dans cette résolution ont pour objectif de poursuivre les actions déjà engagées dans le développement d'une culture de l'égalité et de renforcer sa gouvernance.

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 1	RENFORCER LA CULTURE DE L'EGALITE AU SEIN DU DEPARTEMENT		
AXE 1	CONFORTER LA CULTURE D'EGALITE FEMMES HOMMES AUPRES DU PERSONNEL DEPARTEMENTAL		
ACTION 1	S'assurer d'une diffusion fénérale de la culture de l'égalité, de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations auprès du personnel départemental		
ACTION 1.1	Systematiser le suivi des modules Egalité Femmes Hommes en E-learning à l'ensemble des nouveaux arrivants (intégré dans le "kit d'accueil" du nouvel arrivant)	Carnet on boarding	En cours
ACTION 1.2	Intégrer le suivi des modules Egalité Femmes Hommes en E-learning dans le programme de formation parcours socle "nouveau manager"	Temps dédié/planning	Réalisé
ACTION 1.3	Organiser le Challenge Egalité en mars de chaque année pour inciter l'ensemble du personnel à suivre les modules en E-learning		Réalisé
ACTION 1.4	Prévoir une étude qualitative sur les apports des modules	Automaticité des remontées	En cours
ACTION 1.5	Renouveler les sessions de formations en territoires pour le personnel des collèges	Programmées sur 2026/2027	
ACTION 2	Mettre à disposition des ressources documentaires et pédagogiques	Diffusion de la collection Egalité	En cours
AXE 2	CONSOLIDER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE EGALITE FEMMES HOMMES		
ACTION 3	Renforcer la visibilité de la mission Egalité Femmes Hommes au sein du Département	Création DPEFHD	Réalisé
ACTION 4	Développer le réseau Egalité Femmes Hommes au sein des Directions Départementales et sur l'ensemble du territoire	Rencontres DRNSP et DD	En cours
ACTION 5	Mettre en œuvre une instance de suivi de la politique Egalité Femmes Hommes		
ACTION 5.1	Organiser un CST consacré à la politique Egalité	CST prévu en 2025	En cours
ACTION 5.2	Envisager une évaluation par la DMEN de la politique Egalité		En cours
AXE 3	DEVELOPPER LA COMMUNICATION SUR LES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE EGALITE		
ACTION 6	Organiser une semaine de l'égalité chaque année	Programmée	En cours
ACTION 7	Mettre en valeur les actions concourant à l'égalité tout au long de l'année		En cours
ACTION 8	Mettre en place un cycle de conférences sur différents sujets de l'égalité Femmes Hommes		A lancer

- Des interventions régulières par la Directrice de projets Égalité Femmes Hommes et Diversité sont planifiées auprès des comités de directions ou de services, et lors des journées d'intégration des nouveaux managers afin de sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices aux enjeux de l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations.
- Le Challenge Égalité est organisé désormais chaque année au mois de mars pour sensibiliser les collègues à voir ou revoir les trois modules disponibles en E-learning : 1470 modules suivis en 2024.
- Créé en 2021, le réseau Égalité, animé par la directrice de projets Égalité Femmes Hommes et Diversité, rassemble aujourd'hui 65 ambassadeurs et ambassadrices, avec une présence dans chaque direction, leur représentation sur les territoires reste à conforter pour être davantage en proximité avec les collaborateurs et collaboratrices. Sur le premier semestre 2024, on comptabilise 25 réunions des groupes de travail.
- Des rencontres en bilatérales puis des groupes de travail collectif sont prévus avec les représentant(e)s du personnel pour l'organisation d'un CST dédié à l'égalité en 2025.
- Une évaluation du plan d'action est prévue sur le volet interne et les politiques déployées en faveur de l'égalité et sera menée par la Direction de l'évaluation et de la Modernisation (DMEN).
- Une veille documentaire est effectuée par la direction de la documentation, laquelle propose également de nombreux ouvrages et bibliographies sur les thèmes de l'égalité femmes hommes, la famille ou la parentalité ainsi que différents outils pédagogiques à destination des professionnel(le)s.
- À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, une vidéo présentant les regards croisés de trois collaboratrices et d'une élue sur les grandes étapes dans le combat pour les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. Chacune d'elle a repris une date clé pour les droits des femmes : 1922 - 1944 - 1965 - 2013 : Conduire, voter, travailler, s'habiller librement...

La DGAST (DGA Solidarité territoriale) a également souhaité mettre la lumière sur toutes les femmes exerçant leurs missions au quotidien, sur différents postes et à différents niveaux au sein de leur direction.



- Une semaine de l'Égalité sera organisée chaque année, la première du 17 au 21 mars 2025. Les objectifs de ce premier évènement sont de s'appuyer sur les compétences des services et les valoriser, pour transmettre leurs connaissances aux collaborateurs et collaboratrices afin de les sensibiliser et prendre conscience des enjeux de l'égalité dans les différentes politiques déployées par la collectivité. Le Département agissant pour les Nordistes de la petite enfance au grand âge, cette semaine mobilisera l'ensemble des directions générales sur le principe un jour un âge, au travers des grandes politiques menées avec une déclinaison également sur les territoire

II. RÉOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 2		REPOINDRE AUX BESOINS SPECIFIQUES DES FEMMES	
AXE 4	DEVELOPPER DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES		
ACTION 9	Etre acteur dans la prévention et le dépistage des maladies	Actions menées par les services	Réalisé
ACTION 10	Sensibiliser sur les questions liées à la santé des femmes	Actions menées / volet interne	Réalisé / en cours
ACTION 10.1	Développer un programme de sensibilisation sur les spécificités de la santé féminine	A développer en interne	En cours
ACTION 10.2	Distribuer annuellement des kits d'information sur les règles et les protections auprès des élèves de 6ème		A lancer
ACTION 11	Identifier les risques professionnels spécifiques aux femmes		
ACTION 11.1	Produire une analyse spécifique dans le RASSCT et proposer des actions spécifique dans le PAPRI Pact	DUERP généré	En cours
ACTION 11.2	Veiller à fournir des EPI adaptés aux femmes		Réalisé
AXE 5	AGIR CONTRE LA PRECARITE MENSTRUELLE		
ACTION 12	Expérimenter les distributeurs gratuits de protection		A lancer
ACTION 13	Organiser des collectes de protection pour redistribution aux femmes précaires		En cours

Déjà mis en œuvre par les services départementaux, il s'agit de renforcer les campagnes de sensibilisation et les actions de soins de santé de dépistage en prévention des maladies et ainsi améliorer l'accès à la santé des femmes ; informer sur les spécificités que rencontrent les femmes en matière de santé et prévenir également les risques professionnels.

C'est aussi la volonté de contribuer à la suppression des freins, notamment économiques, en participant au plan national de lutte contre la précarité menstruelle par la distribution de protections périodiques.

- Le Département a décidé de s'engager activement pour faciliter la réalisation des examens de prévention pour les collaborateurs et collaboratrices. Depuis octobre 2023, une demi-journée est accordée à n'importe quel moment de l'année pour se rendre à un rendez-vous de dépistage du cancer du sein, de même pour le dépistage du cancer de la prostate.
- Différents évènements sont organisés pour Octobre Rose sur tous les territoires pour la sensibilisation des Nordistes avec de nombreuses actions : stands d'information, de sensibilisation et de promotion du dépistage du cancer du sein, Camion Nord Prévention Santé.
Plus spécifiquement pour le personnel, sont également organisés des ateliers de sensibilisation avec des stands d'autopalpation mammaire, cercle de parole « cancer et travail » avec témoignage, confection de bonnets roses redistribués par l'Association « Mon Bonnet Rose » à des centres de soins et aux hôpitaux, en soutien aux personnes touchées par le cancer organisation de marches et de courses, une exposition photo réalisée par PIXELISE, animation jeu de l'oie sur les cancers féminins « Comment prendre en charge et/ou accompagner un proche malade ».
- Une salle d'allaitement (pour le tirage de lait) est intégrée au nouveau Forum dans les nouveaux locaux de la Maison départementale de la santé au travail pour laquelle des aménagements et équipements en mobilier sont en cours de mise en oeuvre.
- Deux salles d'allaitement ont été mise à disposition des usagères et des agentes à la MNS de la Madeleine.

III. RÉOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 3		PREVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES	
AXE 6 AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES			
ACTION 14	Renforcer la prévention contre les VSS		
ACTION 14.1	Renforcer la communication sur le dispositif de signalement VSS et de la cellule d'écoute (procédure de signalement et sensibilisation sur les sanctions possibles)	Nouvelle campagne	En cours
ACTION 14.2	Communiquer et inciter à suivre les formations dédiées et inscrites dans le référentiel		En cours
ACTION 15	Renforcer l'accompagnement contre les VSS		
ACTION 15.1	Diffuser au personnel le guide contre les VSS		En cours
ACTION 15.2	Renforcer le dispositif d'accompagnement des victimes avec formation public cible		A lancer
ACTION 16	Développer une offre de sensibilisation self-défense contre les violences physiques		Réalisé
AXE 7 AGIR CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES			
ACTION 17	Renforcer la politique départementale de lutte contre les VIF		
ACTION 17.1	Accompagnement et soutien aux victimes (conjoints et enfants)	Actions menées par les servies	Réalisé
ACTION 17.2	Prévention de toutes formes de violences	Actions menées par les servies	Réalisé
ACTION 17.3	Participation à l'hébergement et l'accompagnement des conjoints violents	Actions menées par les servies	Réalisé
ACTION 18	Développer l'accompagnement du personnel contre les VIF		
ACTION 18.1	Sensibiliser le personnel sur les conséquences des VIF, première écoute		A lancer
ACTION 18.2	Mettre en place un dispositif d'accompagnement pour le personnel victime de VIF		A lancer

La collectivité est engagée contre toutes formes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes, que ce soit pour les Nordistes ou ses collaborateurs et collaboratrices. Elle souhaite également développer un soutien auprès des victimes.

- Une nouvelle campagne de communication et de sensibilisation sur les VSS ainsi que les VIF sera engagée à destination du personnel.
- L'élaboration du document unique (DUERP) pour chaque direction générale reprend l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux et met en avant des dispositifs relatifs aux VSS (prévention, traitement, écoute et accompagnement). L'ajout des risques genrés est engagé pour une intégration au sein des DUERP.
- Dans un objectif d'amélioration continue, une réflexion est en cours concernant la procédure de signalement des VSS, dont le traitement des dossiers de violences sexistes et sexuelles et le suivi des dossiers disciplinaires à l'aide d'une procédure spécifique pour assurer une prise en charge rapide et efficace des signalements.
- En lien avec l'association sportive ASDN, des cours de self-défense féminine sont proposés au sein de la salle multi-activités du nouveau Forum.

IV. RESOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 4		GERER LES RESSOURCES HUMAINES AU PRISME DE L'EGALITE	
AXE 8	GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS L'EVOLUTION DE LA CARRIERE		
ACTION 19	Soutenir les évolutions de carrière de façon équitable		
ACTION 19.1	Garantir l'application d'une répartition équilibrée femmes/hommes dans les promus lors des campagnes annuelles d'avancement de grade et de promotion interne		Réalisé
ACTION 19.2	Intégrer lors de la campagne d'évaluation professionnelle une attention particulière aux souhaits d'évolution professionnelle pour limiter l'autocensure	Info avant EAP	Réalisé
ACTION 20	Mettre en place des formations sur les territoires afin de développer la participation des agentes et agents de catégorie C aux formations	Inclusion numérique en 2025 (Collèges et voirie)	En cours
ACTION 21	Mettre en place une formation interne pour sensibiliser les chargé.e.s recrutement à la lutte contre les discriminations dans les procédures de recrutement	Sessions en juin 2024	Réalisé
ACTION 22	Identifier et traiter les écarts de rémunération		
ACTION 22.1	Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Décret sorti en 2024	Réalisé
ACTION 22.2	Définir les mesures correctrices si nécessaire avec des objectifs chiffrés de résorption et un calendrier de mise en œuvre		En cours
AXE 9	FAVORISER LA MIXITE DES METIERS, PARTICULIEREMENT SUR LES POSTES A RESPONSABILITE		
ACTION 23	Développer et accompagner des viviers mixtes pour l'accès aux emplois à responsabilité		Réalisé
ACTION 24	Assurer une mixité dans les emplois à responsabilité		Réalisé
ACTION 25	Mettre en place un réseau de parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux encadrants		En cours
ACTION 26	Développer un coaching spécifique pour les femmes souhaitant accéder aux postes à responsabilité ou dans des domaines présentant peu de mixité		Réalisé
ACTION 27	Renforcer la mixité des métiers		
ACTION 27.1	Etablir un diagnostic des métiers avec les plus fortes disparités de genre		A lancer
ACTION 27.2	Prioriser les campagnes de communication de portraits favorisant la mixité		
AXE 10	FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE		
ACTION 28	Renforcer la communication sur les dispositifs existants		
ACTION 28.1	Communiquer sur le télétravail, travail à distance		Réalisé
ACTION 28.2	Communiquer sur l'organisation des temps	OCTIME / CET	Réalisé
ACTION 28.3	Prévoir une communication sur le congé de proche aidant	Projet guide Parents // Aidants	En cours
ACTION 29	Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise		
ACTION 29.1	Communiquer sur les dispositifs de congés familiaux envoi systématique de l'information sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à chaque déclaration de naissance)	Projet guide Parents // Aidants	En cours
ACTION 29.2	Instaurer des entretiens de départ et de retour avec l'encadrant en cas de prise de congés familiaux et retour de congé maternité		A lancer

En sa qualité d'employeur, la collectivité doit s'attacher à garantir l'évolution professionnelle et économique équitable entre les femmes et les hommes, à amener à plus de mixité dans les métiers et les équipes, à accompagner les femmes vers les postes à responsabilité et soutenir la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

- En 2024, une action de formation inscrite dans le plan de développement de compétences des chargé(e)s de recrutement « Module recruter sans discriminer ». Ce sont deux journées de formation dispensées par des formateurs internes et partenaires :
 - Une journée dispensée en juin 2024 (1er groupe le 6 juin - second groupe le 27 juin) avec un focus sur toutes les discriminations et sur l'égalité femmes-hommes
→ 25 chargé(e)s de recrutement formés + 3 responsables d'équipe recrutement + 1 chargée de mission attractivité
 - Fin 2024, une deuxième journée de formation sur la thématique du recrutement sera focalisée sur le handicap.
- En 2024, la formation « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention » a été dispensée à 16 agent(e)s qui l'avaient sollicitée.
- Instauré en 2024, l'index Egalité établi pour la collectivité est de 96 /100.

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, celui-ci est composé des indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : score obtenu de 49 sur 50 ;

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : score obtenu de 12 sur 15 ;
 - Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : score obtenu de 25 sur 25 ;
 - Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : score de 10 sur 10.
 - **Soit un score total de 96 sur 100.**
- Une communication a été lancée sur la possibilité d'un coaching dédiée aux femmes qui souhaitent évoluer vers des postes d'encadrement ou vers des métiers réputés plus masculins.
 - Concernant l'égalité professionnelle dans les promotions, les Lignes Directrices de Gestion (LDG socle 2) adoptées le 25 mars 2022, permettent de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues. Le bilan des deux premières campagnes réalisées avec les représentants du personnel a consacré un temps dédié à la question de l'égalité professionnelle.
 - Dans le cadre de l'accord collectif de ce même dispositif, des réunions de travail avec les représentant(e)s du personnel doivent se poursuivre pour faire des propositions sur l'ensemble des thématiques du socle 1 des LDG. La thématique de l'égalité professionnelle sera intégrée de manière transversale à toutes les thématiques.
 - Une étude détaillée sur la répartition de la masse salariale, notamment en fonction du genre, afin de détecter les écarts de rémunération non justifiés et d'identifier des leviers d'action pour corriger ces disparités est en cours à la DRH.
 - Des données genrées sur les effectifs féminins sont mis en place afin de répondre aux enquêtes nationales, notamment pour le rapport social unique (RSU) mais aussi permettant la réalisation d'études internes.
 - Une veille juridique sur les évolutions législatives et réglementaires et sur les questions d'égalité femmes-hommes et harcèlement sexuel est réalisée avec une communication proactive auprès des pôles RH concernés pour mise à jour des pratiques.

CONCLUSION

Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'autrui, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers.

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord, et s'inscrit pleinement dans son projet d'administration. Chaque direction est davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation, afin de s'inscrire dans les champs et secteurs non mobilisés encore autour d'actions spécifiques et opérationnelles.

Cette mobilisation passe par la consolidation des actions déjà engagées par le Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le développement de nouvelles actions au sein de ses services ou dans le cadre de ses politiques départementales.

Le Département du Nord, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, dispose d'un rôle prépondérant pour participer aux changements de notre société, changements nécessaires pour avancer vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

En développant une politique de ressources humaines ambitieuse sur le volet de l'égalité professionnelle, le Département du Nord souhaite jouer un rôle d'exemplarité en mettant en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques.

Le score de 96/100 obtenu au nouvel index Égalité par le Département du Nord traduit toutes les actions menées depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité.

Ce bon score ne diminue donc pas la mobilisation du Département du Nord pour aller encore plus loin.

L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre toutes discriminations et violences concerne chacun et chacune. En ajoutant la « paire de lunettes Égalité » et au final, disposer d'une vision corrigée, permettra de mettre mieux prendre en considération les inégalités et agir au mieux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

« Les enjeux de la RSO⁷ sont aujourd'hui systémiques dans la mesure où l'activité des organisations comporte des implications touchant à des champs très divers et interdépendants. Il s'agit de définir un développement soutenable, inclusif, égalitaire et économe des ressources limitées de la planète.

Il n'y aura pas de progrès social sans une économie saine ; il n'y aura pas d'économie du tout sur une planète morte ; il n'y aura pas de transition écologique sans progrès social et réduction des inégalités. Jusqu'à aujourd'hui, le champ économique a toujours prévalu sur les deux autres piliers du développement durable. L'enjeu des transitions est bien de changer de paradigme pour résoudre les crises majeures qui sont devant nous et trouver un réel équilibre entre ces trois piliers ».

Véritable enjeu sociétal, les inégalités de genre, présentes dans le monde du travail, la vie quotidienne, l'accès à la santé, la culture ou encore le sport, concernent l'ensemble de la société devant être prises en compte dans les enjeux sociétaux relevant du domaine économique, du domaine social, du domaine environnemental.

Les organisations doivent évoluer pour faire face et accompagner l'ensemble de ces changements sociaux, environnementaux ou économiques. Par ses actions au quotidien, le Département du Nord entend y prendre toute sa place et participer ainsi à la réduction et la suppression des inégalités.

⁷ Responsabilité sociale des organisations : Dynamique européennes et outils internationaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par M. Philippe SAINT-AUBIN, rapporteur au nom de la section des affaires européennes et internationales

