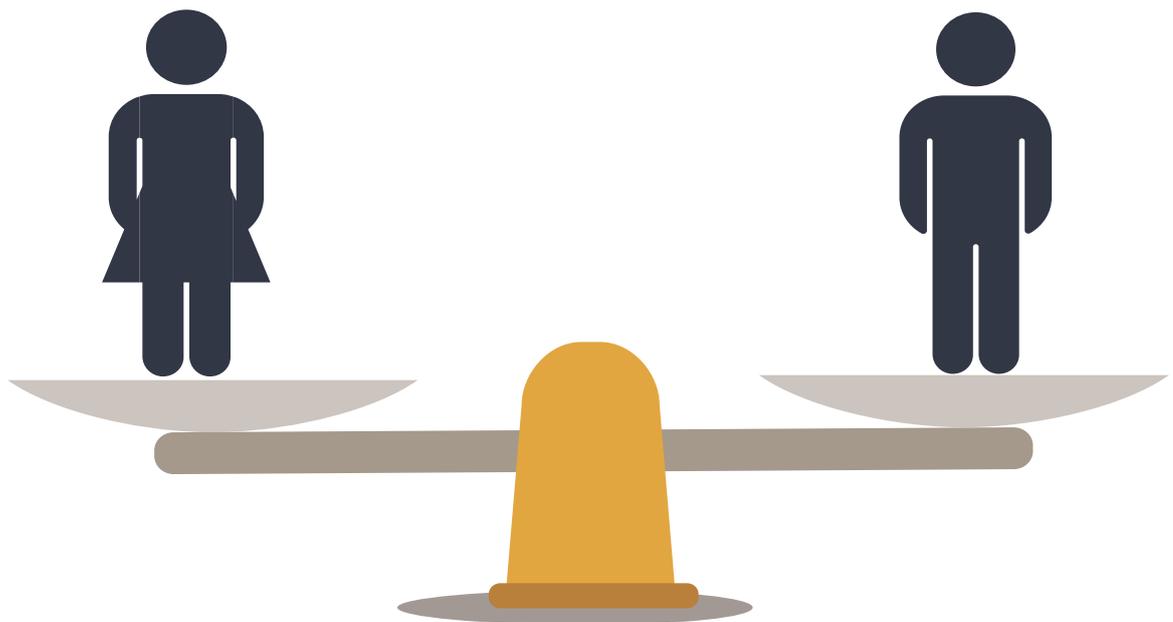


Rapport

sur la situation en matière d'
ÉGALITÉ entre les femmes
et les hommes



Année 2018

Département du Pas-de-Calais

Tables des matières



I. Les données RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.....	6
A) Les conditions générales d'emploi	6
B) Les mouvements de personnel	12
C) La formation	13
D) Le temps de travail	14
E) La promotion professionnelle	16
F) Les conditions de travail	19
G) La rémunération	20
H) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle	23
I) Synthèse de la partie 1	24
II. Les politiques menées par le département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes.....	25
A) Politiques menées en tant qu'employeur	26
1) Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre	26
2) Evoluer vers davantage de mixité à la faveur des recrutements	26
3) Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle	27
B) Politiques menées à destination des usagers	28
1) Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre via les politiques éducatives de l'enfance, de la jeunesse et de la lecture publique	28
2) Lutter contre toute forme de violence	33
3) Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité	35
4) Lutter contre la précarité des femmes	37
C) Politiques menées dans un rôle incitatif auprès des partenaires.....	41
1) Favoriser l'égal accès des filles à la scolarisation via la stratégie Europe et International	41
2) Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive.....	42
III) Moyens et réalisations 2018, perspectives 2019	45
A) Réalisations 2018 et moyens dédiés	45
B) Perspectives 2019	47
IV) Annexes	50
A) Glossaire	50
B) Synthèse du plan d'actions 2018-2020	51

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental consacré à l'article premier de la constitution française du 4 octobre 1958. Ce droit constitue un enjeu pour notre territoire ; valeur républicaine mais aussi vecteur de cohésion sociale à l'échelle départementale. C'est aussi l'un des 17 objectifs de développement durable sur lesquels s'appuie notre collectivité dans son Agenda 21.

En 2016, le Conseil départemental a marqué sa volonté de s'engager en matière d'égalité femmes-hommes, en autorisant le Président du Conseil départemental, à signer « la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale ». Cette Charte n'est pas l'aboutissement du processus mais elle a pour objet de formaliser et accompagner l'engagement des collectivités qui souhaitent s'investir en faveur de l'égalité sur leur territoire, via l'élaboration d'un plan d'actions qui fixe des objectifs, priorités et mesures à adopter afin de la rendre effective.

Elaboré courant 2017, un plan 2018-2020 de 20 actions, adopté en novembre 2017, a connu en 2018 ses premières étapes de mise en œuvre, dont l'amélioration du rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes - hommes pour en faire un véritable outil d'aide à la décision sur les problématiques de ressources humaines comme sur les politiques menées en direction des usagers et des partenaires.

En effet, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes et prévoit l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, d'établir un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle leur confie ainsi une responsabilité pour agir et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention, ce préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le présent rapport intègre, comme le veut la loi, un volet interne relatif aux ressources humaines au sein de la collectivité, mesurant, via des indicateurs genrés, la progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un second volet concerne les politiques d'égalité menées en interne et à destination des usagers et partenaires, et dans un troisième volet, les moyens et orientations mises en œuvre en 2018 et les perspectives 2019.

I. Les données RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, prévoit une présentation de la politique des ressources humaines du Département comprenant notamment des données genrées relatives :

- Aux conditions générales d'emploi ;
- Aux mouvements de personnel (recrutements et départs) ;
- À la formation ;
- Au temps de travail ;
- À la promotion professionnelle ;
- Aux conditions de travail ;
- À la rémunération ;
- À l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Comme prévu dans l'article 2 de ce même décret, ces données sont extraites du rapport sur l'état de la collectivité présenté en comité technique. Elles constituent le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

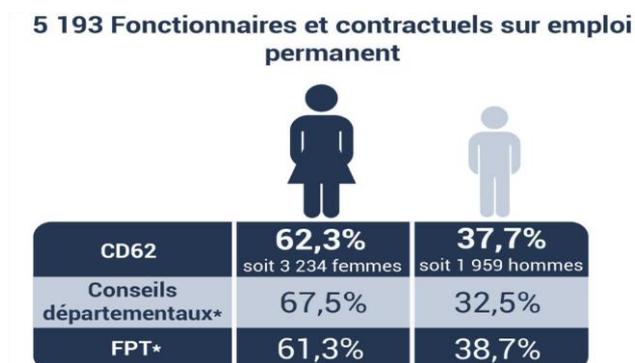
A) Les conditions générales d'emploi

Afin de pouvoir analyser les données suscitées, il convient de connaître les principales caractéristiques du Département quant à la part que représentent les femmes au sein de ses effectifs. Chaque fois que possible, une comparaison sera faite avec les chiffres correspondant de la fonction publique territoriale et de l'ensemble des Conseils départementaux, qui sont disponibles pour l'année 2017 (rapport annuel sur l'Egalité Professionnelle 2017 – DGAFP).

L'effectif sur emploi permanent

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent du Département (fonctionnaires et contractuels, hors assistants familiaux) est de 62,3% au 31 décembre 2018.

Ce taux, stable par rapport à 2017 (62,2%), reste légèrement inférieur au taux constaté dans l'ensemble des Conseils départementaux (67,5%).



*Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP

L'effectif par grande catégorie statutaire

Le taux de féminisation des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent reste identique à celui des années précédentes.

La part des femmes parmi les assistants familiaux demeure très élevée malgré une baisse du taux de féminisation à 93,5 % par rapport à 2017 (94,4%) et 2016 (96,9%). Ce taux est proche de ce qui est observé en moyenne au sein de la fonction publique territoriale.

Statuts			Total	Taux fém. Dépt 62	Taux fém. FPT*
Fonctionnaires	1 840	2 945	4 785	61,5%	59,0%
Contractuels sur emploi permanent	119	289	408	70,8%	67,5%
Assistants familiaux	131	1 900	2 031	93,5%	94,0%

* Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP

L'effectif par catégorie hiérarchique



Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique, des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, fait apparaître une surreprésentation par rapport au taux départemental au sein des catégories A et B et une parité parmi les agents de catégorie C.

Dans l'ensemble des Conseils départementaux, les catégories A et B sont moins féminisées qu'au Département du Pas-de-Calais. C'est l'inverse pour la catégorie C.

L'effectif par filière et cadre d'emploi

Le taux de féminisation par filière (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) met en évidence les disparités liées aux métiers exercés au sein du Département, notamment entre les filières sociale et médico-sociale presque totalement féminisées et la filière technique aux deux tiers masculine.

On retrouve les mêmes filières fortement féminisées au niveau de la fonction publique territoriale avec 95% de femmes dans les filières sociale et médico-sociale et la même sous-représentation au sein de la filière technique (41%).

Filières			Total	Taux fém. Dépt 62	Taux fém. FPT*
Médico-Sociale	14	325	339	95,9%	94,7%
Sociale	29	665	694	95,8%	95,3%
Administrative	331	1 292	1 623	79,6%	82,4%
Médico-Technique	4	9	13	69,2%	77,2%
Culturelle	41	67	108	62,0%	63,3%
Animation	8	10	18	55,6%	72,1%
Technique	1 532	866	2 398	36,1%	41,1%
Total	1 959	3 234	5 193	62,3%	61,3%

*Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP

Au sein de la filière technique, perdue en 2018 une forte disparité du taux de féminisation selon le cadre d'emploi : 51,7% chez les ATTEE (Adjoint Technique Territorial des Etablissements d'Enseignement) contre 6% chez les agents de maîtrise.

Dans les autres cadres d'emploi, il varie entre 20% et 30%. Par rapport à 2017, le taux de féminisation des deux grades d'ingénieur et de celui de technicien progresse. Pour rappel, le taux de féminisation des ingénieurs en chef était de 14,8% en 2017, celui des ingénieurs de 28% et celui des techniciens de 18.8%.

Filière Technique			Total	Taux fém. Dépt 62
Ingénieur en chef (emplois fonctionnels compris)	19	5	24	20,8%
Ingénieur	64	28	92	30,4%
Technicien	198	50	248	20,2%
Agent de maîtrise	202	13	215	6,0%
Adjoint technique	501	184	685	26,9%
Adjoint technique des établissements d'enseignement	548	586	1 134	51,7%
Total	1 532	866	2 398	36,1%

Parmi les fonctionnaires et contractuels des filières administrative et technique, le taux de féminisation par cadre d'emploi diminue en remontant l'échelle hiérarchique.

Au niveau national, les femmes représentent 41,3% du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux et 23,1% du cadre d'emploi des ingénieurs en chef (Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP).

Cadres d'emploi			Total	Taux fém. Dépt 62
Emplois fonctionnels	9	1	10	10,0%
Administrateurs	6	0	6	0,0%
Ingénieurs en chef	17	4	21	19,0%
Ingénieurs	64	28	92	30,4%
Attachés	145	279	414	65,8%

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Parmi la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du Département du Pas-de-Calais, recrutés sur emploi permanent, les femmes représentent 63,6%, soit un taux très proche de ce qu'elles représentent parmi l'ensemble des agents de la collectivité (62,3%).

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi			Total	Taux fém. Dépt 62
Emploi permanent	170	295	465	63,4%
Emploi non permanent	3	7	10	70,0%
Total	173	302	475	63,6%

La part des femmes travailleurs handicapés (permanent et non permanent) dans la fonction publique territoriale est de 54,3%. (Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP).

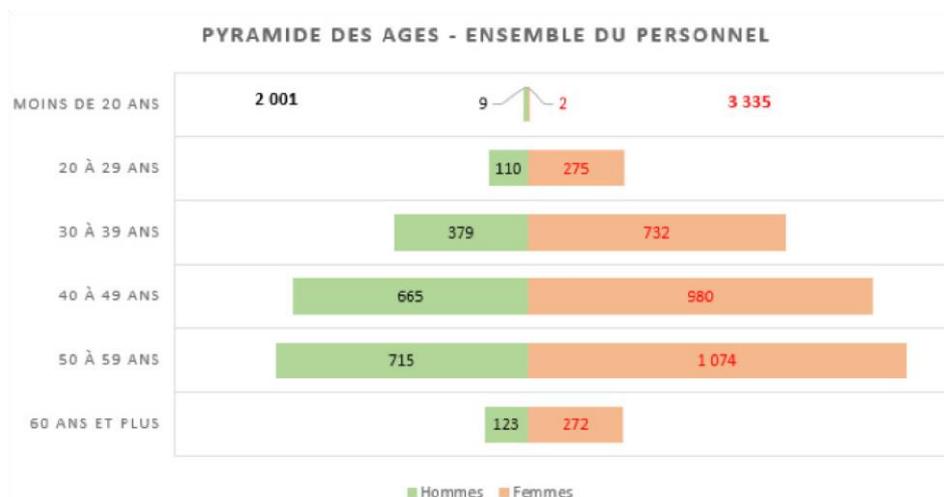
L'âge moyen et la pyramide des âges

L'âge moyen de l'ensemble du personnel des services départementaux est quasiment similaire entre femmes et hommes.

Il est de 46 ans et 11 mois en moyenne dans les Conseils départementaux. (Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP).

Âge moyen			Total
Emploi permanent	46 ans et 7 mois	46 ans	46 ans et 3 mois
Emploi non permanent	29 ans et 7 mois	33 ans	32 ans
Ensemble du personnel	46 ans et 3 mois	45 ans et 7 mois	45 ans et 10 mois

La pyramide des âges de l'ensemble du personnel fait apparaître deux tranches dominantes : 40-49 ans et 50-59 ans.



Les femmes sont surreprésentées par rapport à l'ensemble de l'effectif départemental dans trois tranches d'âge : les moins de 30 ans (69,9%), les 30-39 ans (65,9%) et les 60 ans et plus où leur part a augmenté, passant de 68,5% à 68,8% entre 2017 et 2018.

L'effectif sur emploi non permanent

Le Département, dans son rôle d'insertion professionnelle, accueille des jeunes en contrats aidés, en apprentissage et en service civique. Le pourcentage de femmes des deux premiers dispositifs est quasiment identique (apprentis) ou supérieur (CUI) au taux de féminisation des effectifs départementaux.

Dispositifs			Total	Taux fém. Dépt 62
Contrats unique d'insertion (CUI)	0	20	20	100,0%
Apprentis	15	26	41	63,4%
Service civique	3	1	4	25%

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi non permanent (emplois saisonniers ou accroissement temporaire d'activité) est en légère baisse par rapport à l'année 2017 (74,7%).

			Total	Taux fém. Dépt 62
Contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou accroissement temporaire d'activité	24	54	78	69,2%

B) Les mouvements de personnel

Les recrutements

Le taux de féminisation global des recrutements sur emploi permanent est proche de l'actuelle répartition femmes/hommes des agents sur emploi permanent (62,3%). Le constat est identique par filière hormis pour la filière culturelle (+13 points) et la filière technique (+7,3 points).

Le taux de féminisation des recrutements a progressé dans les filières techniques, culturelle et sociale. Il a légèrement baissé dans les filières administrative et médico-sociale.

Filières			Total	Taux fém. 2018	Taux fém. 2017
Administrative	15	47	62	75,8%	79,1%
Technique	73	56	129	43,4%	35,8%
Culturelle	2	6	8	75,0%	71,4%
Sociale	2	32	34	94,1%	92,1%
Médico-Sociale	1	20	21	95,2%	95,8%
Médico-Technique	0	1	1	100,0%	-
Total	93	162	255	63,5%	64,1%

Les départs

Le taux de féminisation global des départs est proche de l'actuelle répartition femmes/hommes des agents sur emploi permanent (65,4 % contre 62,3 % au global, cf p.4). En revanche, celui des départs des contractuels est supérieur au taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent (76,4 % contre 70,8% pour l'ensemble des contractuels).

Les trois principaux motifs de départ des femmes sont la retraite (46,6%), la fin de contrat d'agents contractuels (36,1%) et la mutation (10,1%).

Statuts			Total	Taux fém. Dépt 62
Fonctionnaires	96	147	243	60,5%
Contractuels sur emploi permanent	26	84	110	76,4%
Total	122	231	353	65,4%

C) La formation

Les femmes représentent 61,8% des agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation au cours de l'année 2018. Le taux de féminisation est en légère baisse par rapport à 2017 (62,2%) mais le nombre de femmes est en hausse (2 233 en 2017) tout comme l'effectif global d'agents formés (3590 en 2017).

La part des femmes par catégorie hiérarchique parmi ces agents a particulièrement augmenté en catégorie A mais également en catégorie B tandis qu'une baisse significative peut s'observer en catégorie C.

Catégories			Total	Taux fém. 2018	Taux fém. 2017
A	300	1 357	1 657	81,9%	78,5%
B	353	1 258	1 611	78,1%	77,4%
C	1 615	1 047	2 662	39,3%	46,4%
Total	2 268	3 662	5 930	61,8%	62,2%

Les femmes représentent 61,7% des stagiaires en formation continue et 54,5 % des agents ayant suivi une préparation aux concours au cours de l'année 2018. Ces taux sont quasiment identiques à ceux de l'année 2017 (respectivement 63,6% et 55,0%). Par contre, le taux de féminisation des stagiaires en formation statutaire, d'intégration et de professionnalisation est en hausse de 9,8 points (pour rappel, le taux de 2017 était de 64,9%).

Types de formation			Total	Taux fém. Dépt 62
Préparation aux concours et examens	86	103	189	54,5%
Formations statutaires d'intégration et de professionnalisation	37	109	146	74,7%
Formation continue (perfectionnement)	2 145	3 450	5 595	61,7%
Total	2 268	3 662	5 930	61,8%

Un agent ayant suivi plusieurs formations est comptabilisé dans chaque type de formation.

D) Le temps de travail

Le temps non complet

Définition : Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à la durée fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Un emploi à temps non complet s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 20/39ème).

La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la fonction publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (ex : temps partiel 80% du temps de travail fixé dans la délibération) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet.

Les femmes sont très largement majoritaires parmi les agents à temps non complet (95,8%) employés au Département, cette modalité d'emploi concernant principalement des agents d'entretien ménager.

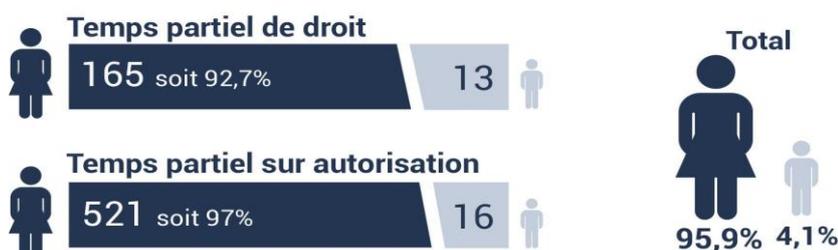
Temps complet et temps non complet			Total	Taux fém. Dépt 62
Temps complet	1 953	3 098	5 051	61,3%
dont temps plein	1 924	2 412	4 336	55,6%
dont temps partiel	29	686	715	95,9%
Temps non complet	6	136	142	95,8%

Le temps partiel

De la même façon, 95,9% des agents à temps partiel sont des femmes.

21% des agentes du Département sont à temps partiel (35,4% en moyenne dans la fonction publique territoriale – Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2017 – DGAFP).

Le temps partiel



Les heures supplémentaires et complémentaires

Définitions : les heures supplémentaires sont les heures effectuées en sus de la durée hebdomadaire habituelle de travail correspondant à un temps complet.

Pour un poste à temps non complet, les heures complémentaires sont celles effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet.

Seules, 6,2% des heures supplémentaires effectuées en 2018 l'ont été par des femmes. Cela s'explique notamment par la prédominance parmi les bénéficiaires, des agents de la filière technique où les hommes représentent 64% des effectifs.

En revanche, le taux de féminisation concernant les heures complémentaires est de 94,7%.

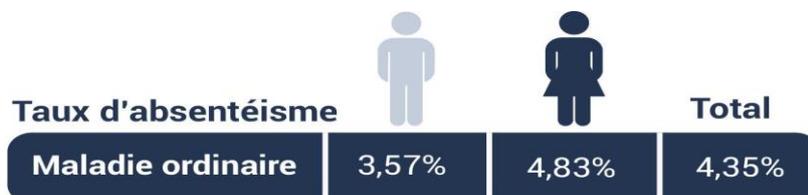
Nombre d'heures			Total	Taux fém. Dépt 62
Heures supplémentaires	56 298	3 691	59 989	6,2%
Heures complémentaires	476	8 462	8 937	94,7%
Total	56 774	12 152	68 926	17,6%

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La proportion de femmes parmi les agents ayant été absents au moins une journée dans l'année pour maladie ordinaire est légèrement supérieure à leur proportion dans l'effectif total des agents. Le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire concernant des femmes représente 67,9% de la totalité de ces absences.

Fonctionnaires et Contractuels sur emploi permanent			Total	Taux fém. Dépt 62
Nombre d'agents (absence d'au moins une journée)	743	1 492	2 235	66,8%
Nombre de jours d'arrêt	25 487	53 925	79 412	67,9%

Concernant l'ensemble du personnel, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire des femmes est de 4,83% (contre 4,35% pour l'ensemble des agents du Département), équivalent à ce qui est observé dans les collectivités territoriales en 2017 (4,8% - Etude Sofaxis juin 2018).



E) La promotion professionnelle

Les stagiaires titularisés et les agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année sont pour plus des deux tiers des femmes.

Les femmes représentent les trois-quarts des agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année 2018.

	Homme	Femme	Total	Taux fém. Dépt 62
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	67	134	201	66,7%
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année	25	70	95	73,7%

Avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne

En 2018, la proportion de femmes parmi les agents ayant eu un avancement de grade est supérieure à leur proportion dans l'effectif total.

Le taux de féminisation des avancements de grade est en progression par rapport aux années précédentes. Par contre, celui des avancements d'échelon est légèrement en baisse par rapport à l'année 2017.

Les données relatives aux promotions internes sont très variables d'une année sur l'autre et difficilement interprétables étant donné les faibles effectifs concernés.

	Homme	Femme	Total 2018	Taux fém. 2018	Taux fém. 2017	Taux fém. 2016
Avancement d'échelon	888	1 340	2 228	60,1%	65,4%	55,9%
Avancement de grade	301	652	953	68,4%	63,5%	51,7%
Promotion interne	30	19	49	38,8%	25,3%	39,3%

En 2018, hormis dans la filière culturelle, les taux de féminisation des avancements de grade par filière sont supérieurs aux taux de féminisation des dites filières (agents sur emploi permanent),

- + 4 points pour les filières administrative, sociale et médico-sociale,
- + 23 points pour la filière technique,
- + 30 points pour la filière médico-technique.

Les avancements de grade, beaucoup plus nombreux dans les filières administratives et techniques en 2018 par rapport à 2017, sont liés à la mise en œuvre de la réforme PPCR (Parcours Professionnels des Carrières et Rémunérations).

Définition : PPCR - « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » - est un protocole d'accord dans la fonction publique signé en 2016 ayant pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires civils et militaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Sa mise en œuvre s'est effectuée en 2017 et 2018 et a conduit à de nombreux reclassements.

Ces avancements de grade ont concerné pour 65,4% des agents de la filière technique qui est très majoritairement masculine et le taux de femmes concernées dans cette filière (59,6%) est en nette progression par rapport aux années 2017 et 2016 (respectivement 47% et 37%).

Cela s'explique par le fait que les reclassements ont concerné principalement la catégorie C, fortement féminisée dans les établissements d'enseignement, entraînant l'augmentation significative du taux de féminisation des avancements de grade dans cette filière, très majoritairement masculine toutes catégories confondues.

Avancement de grade par filière			Total 2018	Taux fém. 2018	Total 2017	Taux fém. 2017
Administrative	43	223	266	83,8%	170	81,18%
Technique	252	371	623	59,6%	263	46,77%
Culturelle	6	3	9	33,3%	10	70%
Sociale	-	32	32	100,0%	26	92,31%
Médico-Sociale	-	22	22	100,0%	19	94,74%
Médico-Technique	-	1	1	100,0%		
Animation	-	-	-	-	8	62,50%
Toutes filières	301	652	953	68,4%	953	63,51%

L'encadrement

Les femmes occupent 43,8% des postes d'encadrement du Département. Ce taux a baissé par rapport à 2017 où il atteignait 55,8%.

Le taux de féminisation des emplois de direction continue de progresser, passant de 34 % en 2016 à 37,8% en 2017 et à 40 % en 2018. Il est supérieur à la moyenne de la fonction publique territoriale qui est de 30,1% (*Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique - édition 2017 DGAFP*)

En revanche, il continue de baisser pour le reste de l'encadrement : 43,8 % en 2018 contre 58,6% en 2017, même s'il faut noter la forte féminisation des fonctions de chef(fe) de service, de projet ou de mission.

Effectif			Total	Taux fém. 2018
Emploi de direction (emploi fonctionnel, secrétaire général, directeur, directeur adjoint et autres emplois de direction)	51	34	85	40,0%
Autre encadrement	378	294	672	43,8%
Chef(fe) de service	49	133	182	73,1%
Chef(fe) de projet, de mission	14	32	46	69,6%
Chef(fe) de bureau, d'atelier, de magasin	41	32	73	43,8%
Chef(fe) de section, de cellule	3	20	23	87,0%
Chef(fe) d'équipe	86	0	86	0,0%
Chef(fe) de cuisine, de production	107	11	118	9,3%
Responsable, Responsable adjoint(e)	67	58	125	46,4%
Autres	11	8	19	42,1%
Total	429	328	757	43,3%

L'âge moyen de l'encadrement (hommes et femmes) est quasiment de 2 ans supérieur à celui du personnel sur emploi permanent (46 ans et 3 mois).

Âge moyen			Moyenne
Emploi de direction	50 ans et 5 mois	50 ans et 6 mois	50 ans et 6 mois
Autre encadrement	47 ans et 7 mois	48 ans et 3 mois	47 ans et 1 mois
Chef(fe) de service	50 ans et 8 mois	48 ans et 6 mois	49 ans et 1 mois
Chef(fe) de projet, de mission	44 ans et 3 mois	46 ans	45 ans et 6 mois
Chef(fe) de bureau, d'atelier, de magasin	48 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 6 mois
Chef(fe) de section, de cellule	45 ans et 4 mois	50 ans et 5 mois	49 ans et 9 mois
Chef(fe) d'équipe	50 ans et 3 mois	-	50 ans et 3 mois
Chef(fe) de cuisine, de production	45 ans et 6 mois	48 ans	45 ans et 9 mois
Responsable, Responsable adjoint(e)	46 ans et 10 mois	48 ans et 1 mois	47 ans et 9 mois
Autres	39 ans et 10 mois	48 ans et 3 mois	43 ans et 6 mois
Total	47 ans et 11 mois	48 ans et 5 mois	48 ans et 2 mois

F) Les conditions de travail

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les femmes représentent 52% des victimes d'accidents du travail (accident de service et de trajet), soit une proportion inférieure à leur présence au sein de l'effectif global mais en lien avec leur représentativité dans la filière technique (36,1%).

50% des agents ayant eu une maladie professionnelle reconnue en 2018 sont des femmes.

	Accident de service		Accident de trajet		Maladies professionnelles		Total accidents	
								
Nombre	122	122	8	20	11	11	130	142
% 2018	50%	50%	29%	71%	50%	50%	48%	52%
% 2017	48%	52%	20%	80%	43%	57%	45%	55%

Les femmes représentent 57% des jours d'arrêt à la suite d'un accident de travail, alors qu'elles ne sont que 42% des agents concernés par ces accidents.

La déclinaison par type d'accident du travail de ces jours d'arrêt met en lumière une proportion moindre d'absences liées aux accidents de service qu'aux accidents de trajet.

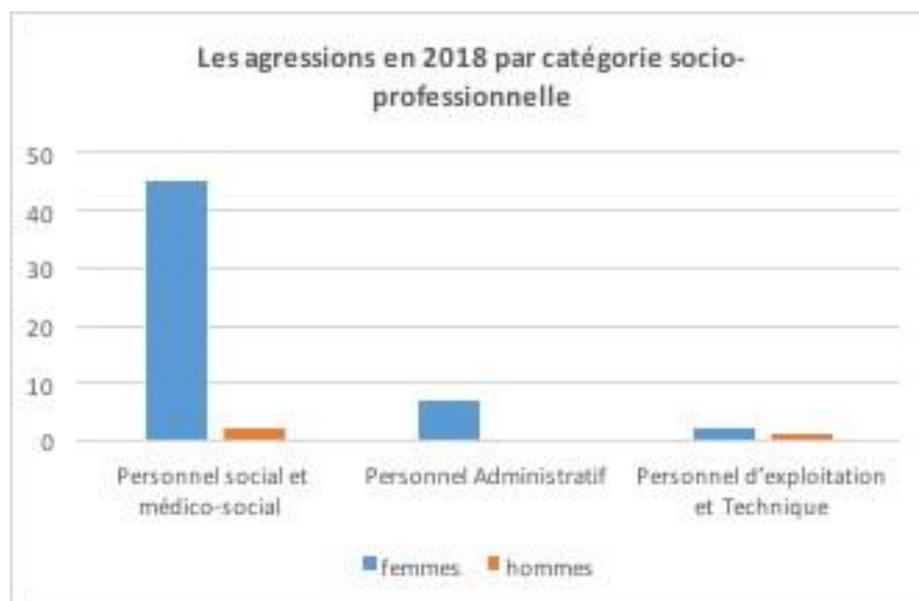
61% des agents en arrêt pour maladie professionnelle reconnue sont des femmes, très majoritairement des ATTEE. En effet, 67% des arrêts de travail pour maladie professionnelle concernent les ATTEE ; ce pourcentage atteint 79% sur les seules femmes.

Nombre d'agents et de jours d'arrêt de travail en 2018				Total	Taux fém. 2018	Taux fém. 2017
Accident de service	Agents	103	68	171	40%	46%
	Jours d'arrêts	4 812	5 632	10 444	54%	45%
Accident de trajet	Agents	5	11	16	69%	74%
	Jours d'arrêts	160	933	1 093	85%	73%
Total accident de travail	Agents	108	79	187	42%	51%
	Jours d'arrêts	4 972	6 565	11 537	57%	49%
Maladie professionnelle	Agents	15	23	38	61%	66%
	Jours d'arrêts	2 043	3 810	5 853	65%	68%
Total	Agents	123	102	225	45%	54%
	Jours d'arrêts	7 015	10 375	17 390	60%	57%

Ces chiffres mettent en évidence la question de la pénibilité du travail, notamment dans les domaines de l'entretien et de la restauration scolaire.

Victimes d'agressions

En 2018, 57 agents du Département dont 54 femmes ont été victimes d'agressions identifiées. Ces agressions concernent majoritairement des agentes travaillant dans les domaines social et médico-social. Il s'agit à 82 % d'agressions verbales et à 12 % d'agressions physiques. Leur nombre est relativement stable depuis 3 ans.



G) La rémunération

***Définition** : la rémunération brute mensuelle moyenne correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI, indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires. Elle a été calculée sur la paie réelle du mois de décembre 2018 prenant en compte les effectifs présents au 31/12/2018 à temps plein, partiel et non complet et prenant en compte également les absences pour maladie et autres.*

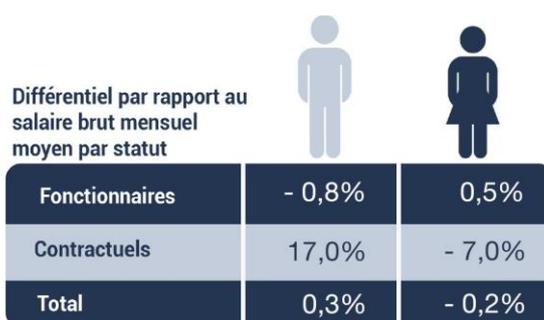
Les données relatives aux temps partiels ont été redressées (prise en compte du salaire à hauteur de 100%). En revanche le supplément familial de traitement majoritairement perçu par les femmes n'a pas été neutralisé.

A situation égale (fonctions, grade, âge), compte tenu des règles du statut de la fonction publique, il ne peut y avoir de différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Les écarts existants peuvent s'expliquer par rapport à des différences de situation liées à des évolutions de carrière, choisies ou subies, variables entre les femmes et les hommes.

La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes et des hommes fonctionnaires sur emploi permanent présents au 31/12/2018, est quasiment identique.

En revanche, celle des femmes contractuelles sur emploi permanent, est inférieure de 7 % à la rémunération moyenne tandis que celle des hommes est supérieure de 17 %. Cela s'explique en grande partie par la part importante des femmes contractuelles sur emploi permanent au sein des filières médico-sociale et sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciaires et le régime indemnitaire demeurent historiquement plus faibles.

Par ailleurs, sur les 408 contractuels, 71% sont des femmes et 29% sont des hommes. Sur une base cent par genre, 66% des femmes sont en catégories B et C, tandis que 49% des hommes sont en catégorie A, ce qui accroît le différentiel de pourcentage.



L'écart de rémunération au niveau des emplois de direction reste défavorable aux femmes, même s'il a baissé de 2,5 points entre 2017 (- 15,3 %) et 2018 (-12,8 %). Il convient ici de souligner les efforts faits en ce sens par le Département.

L'analyse par catégorie statutaire montre un différentiel de rémunération la plupart du temps en défaveur des femmes, quelle que soit la catégorie. Ces écarts, plus prononcés en catégorie A, sont explicables notamment par les différences de parcours, d'âge et la prédominance des hommes dans les niveaux de grade les plus élevés.

En catégorie B, deux filières, administrative et sociale, sont plus favorables pour les femmes (+ 77,44 € et + 155,19€) et une en catégorie C, la filière administrative (+ 70,16 €).

Il est nécessaire de rappeler qu'il existe aussi un biais de filière à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique, qu'il convient de ne pas lire uniquement à travers le prisme de l'égalité F/H. La filière technique, plus avantageuse d'un point de vue indemnitaire et indiciaire, essentiellement composée d'hommes, a créé historiquement une inégalité certes vis-à-vis de filières plus féminisées mais aussi vis-à-vis des hommes issus eux aussi de ces filières.

Rémunérations mensuelles moyennes de l'ensemble du personnel (en euros)

	A			B			C			Ensemble des catégories		
	Hommes	Femmes	Moyenne	Hommes	Femmes	Moyenne	Hommes	Femmes	Moyenne	Hommes	Femmes	Moyenne
Administrative	4 176,46	3 677,20	3 856,98	2 633,32	2 710,76	2 700,40	2 151,21	2 221,37	2 210,64	3 189,02	2 665,67	2 772,40
Technique et Médico-Technique	4 904,94	4 507,33	4 790,38	3 126,58	2 984,39	3 094,74	2 350,65	2 033,59	2 228,59	2 591,87	2 192,74	2 447,02
Sociale	3 959,41	3 780,02	3 789,98	2 805,78	2 960,97	2 954,67				2 925,12	3 023,79	3 019,66
Médico-Sociale	3 733,54	3 521,85	3 530,62		3 425,55	3 425,55				3 733,54	3 521,56	3 530,31
Culturelle	4 289,55	3 352,00	3 566,30	2 598,87	2 477,11	2 520,82	2 361,82	2 103,64	2 247,92	2 818,90	2 746,07	2 773,72
Animation				2 638,41	2 457,16	2 525,13	2 007,07		2 007,07	2 480,57	2 457,16	2 467,57
MOYENNE	4 384,15	3 641,33	3 842,75	2 977,24	2 864,75	2 889,73	2 332,98	2 120,01	2 223,70	2 710,16	2 698,38	2 702,83

La mise en œuvre de la nouvelle étape de l'Agenda social à la faveur de la délibération du 24 juin 2019 devrait contribuer à résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Désormais, c'est bien la nature des missions exercées qui permet de déterminer le régime indemnitaire applicable à chacun. Au-delà des considérations juridiques et statutaires, de grade ou de filière, la fixation d'un tel régime indemnitaire traduit la volonté du Département de renforcer l'équité de traitement au profit de ceux qui le servent quotidiennement.

L'objectif poursuivi est simple puisqu'il s'agit de tendre vers l'uniformisation des régimes indemnitaires selon le principe suivant : « à fonction égale, régime indemnitaire identique ».

H) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Les modalités atypiques d'organisation du temps de travail sont un des freins potentiels à une bonne articulation entre vie personnelle et activité professionnelle.

Les horaires décalés

Sur les 165 agents à temps complet travaillant habituellement en horaires décalés au sein du Département (commençant leur travail avant 7 heures ou le terminant après 22 heures) près de 32% sont des femmes (essentiellement des ATTEE). Pour rappel, en 2017, 56 femmes étaient concernées par ces horaires décalés.

Horaires décalés			Total	Taux fém.
Fonctionnaires et contractuels à temps complet	112	53	165	32,1%

La parentalité

L'articulation entre vie professionnelle et personnelle peut être évaluée à l'aune des différents dispositifs liés à la parentalité.

Dans ce cadre, les différences sont, par nature, conséquentes en nombres de jours consacrés à la naissance. Le nombre de jours de congé maternité est en hausse par rapport aux années précédentes, par contre le nombre de jours de congé paternité est en baisse.

Parentalité (emploi permanent)	Nombre de jours (calendaires)		
	2018	2017	2016
Maternité et adoption	11 757	10 266	11 563
Paternité et adoption	245	405	600

Le congé parental et la disponibilité

Les différences demeurent marquées en matière de congé parental (100% de femmes), malgré la réforme de 2014 incitant les congés parentaux pris successivement par les deux parents; mais l'effectif concerné est très faible.

			Total	Taux fém.
Congé parental	0	4	4	100%
Disponibilité (hors disponibilité d'office pour raison de santé)	16	49	65	75,4%

I) Synthèse de la partie I

Entre 2016 et 2017, on constatait une progression légère de la mixité dans des emplois très féminisés (assistants familiaux) et parmi certains recrutements comme dans la filière technique, plutôt masculine, où le taux de féminisation des recrutements en 2017 était supérieur à celui de 2016 et moindre dans les filières sociale et médico-sociale qui s'étaient légèrement masculinisées.

En 2018, le taux de féminisation des recrutements a encore augmenté dans les filières technique, culturelle et sociale. Il a légèrement baissé dans les filières administrative et médicosociale, déjà fortement féminisées. A ce titre, la direction de l'immobilier où la parité femmes/hommes a été atteinte dans la catégorie A et B en 2018 grâce aux recrutements, est un exemple.

Enfin, si la proportion de femmes au niveau des emplois de direction est supérieure de 10 points à ce qu'elle est dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, le différentiel en termes de salaire brut mensuel moyen reste élevé, (-12,8 %) même s'il est moins prononcé qu'en 2017.

Il y a matière à engager une réflexion en 2020 sur cet aspect en mesurant notamment comment les nouvelles modalités de régime indemnitaire des encadrants adoptés par le Département le 24 juin 2019 (Poursuite de l'agenda social) vont faire évoluer ce différentiel.

Indicateurs RH	Taux de féminisation Dpt 62 en 2018	Taux FPT	Taux Conseils départementaux	Tendance évolutive du taux de féminisation 2016/2018
Effectif sur emploi permanent	62,3 %	61,3 %	67,5%	stable
Assistants familiaux	93,5 %	94,0 %		baisse
Effectif en catégorie A	72,9 %		71,4 %	baisse
Effectif en catégorie B	77,8 %		76,9 %	hausse
Effectif en catégorie C	51,3 %		62,7 %	baisse
Effectif filière sociale et médico-sociale	95,8 %		95 %	baisse
Effectif filière administrative	79,6 %		82,4 %	hausse
Effectif filière technique	36,1 %		41,1 %	hausse
Effectif filière technique ATTEE	51,7 %			baisse
Effectif ingénieures en chef	20,8 %		23,1 %	hausse
Recrutements filière technique	43,4 %			hausse
Recrutements filière sociale	94,1 %			hausse
Agents à temps partiel	95,9 %			hausse
Avancements de grade	68,4 %			hausse
Encadrement	43,8 %			baisse
Emplois de direction	40 %	30,1%		hausse
Indicateur RH	Différentiel en 2018 (femmes)			Evolution de l'écart
Salaire brut mensuel moyen emploi de direction	-12,8 %			baisse

II. Les politiques menées par le Département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes

En 2018, le Département a poursuivi ou initié des actions qui s'inscrivent dans les orientations du Plan d'action en matière d'égalité femmes-hommes, adopté fin 2017.

	Politiques menées en tant qu'employeur				Politiques menées à destination des usagers								Politiques menées dans un rôle incitatif auprès des partenaires	
	Direction de l'Immobilier	Direction de l'Archéologie	Direction de la Communication	Direction des Ressources Humaines	Direction affaires culturelles dont Médiathèque départementale	Direction de l'Education et des Collèges	Maison du Département Solidarité du Calaisis	Direction de la Communication	MDS AUDOMAROIS (Site de St Omer, Pôle Accompagnement, accueil et PMI)	MDS AUDOMAROIS (Maison des Ados et CPEF)	Direction du Développement des Solidarités - MIE	Direction Enfance Famille	Stratégie Europe et International du Département	Direction des Sports
Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre			X	X	X	X	X	X	X	X		X		
Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle			X	X				X	X					
Favoriser une plus grande mixité dans les métiers		X	X		X			X			X		X	
Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques					X			X				X	X	
Contribuer à améliorer l' usage et l'accessibilité femmes-hommes des équipements, des services et espaces publics	X													
Diffuser ou promouvoir l'égalité femmes – hommes auprès des fournisseurs et partenaires du Département													X	
Lutter contre toutes les formes de violence					X		X		X	X				
Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité							X	X	X	X				
Lutter contre la précarité des femmes					X								X	
Garantir l' égalité professionnelle	X										X		X	
Favoriser l' égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, fonctions électives et responsabilités professionnelles et sociales														X
Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive														X

A) Politiques menées en tant qu'employeur

1) Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre

- a) Dans le choix des jouets de Noël à la Direction de la Communication

La direction choisit les cadeaux offerts à Noël aux enfants des agents, selon 6 tranches d'âges afin de satisfaire l'ensemble des enfants de 1 à 16 ans. Mais pour chaque tranche d'âge, le choix porte depuis toujours sur des cadeaux non genrés (non dédiés plus particulièrement à un sexe). Au-delà d'une logique « égalité filles-garçons », c'est aussi une question de maîtrise des dépenses. A titre d'exemple, en 2018, des jeux de société et des playmobils, ont été offerts aux filles comme aux garçons.



- b) Lors des campagnes de communication de la Direction des Ressources Humaines

La DRH se montre vigilante quant à la représentation des femmes et des hommes sur les documents de communication du Département, en direction des agents. Une attention particulière a été portée aux illustrations lors de la campagne sur le télétravail afin de garantir une communication non stéréotypée, comme pour la représentation de la femme en tant que manager.

2) Evoluer vers davantage de mixité à la faveur des recrutements

- a) Au sein de la Direction de l'Archéologie

La Direction de l'Archéologie est dans une logique de parité femme - homme concernant ses recrutements. Le chargé de recrutement pour le Pôle Réussites Citoyennes étant un homme, une attention particulière est apportée à la mixité dans les jurys.

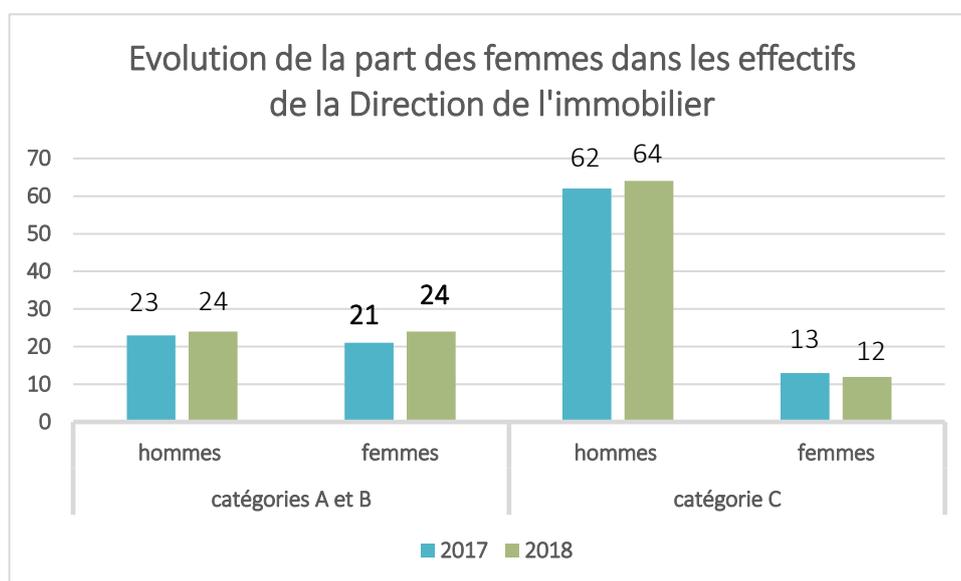
L'encadrement au niveau de la Direction est majoritairement féminin (une directrice et 2 cheffes de services sur 3); en revanche la parité est atteinte au sein des médiateurs de la direction.

Au global, le ratio est de 18 femmes pour 10 hommes.

b) Au sein de la Direction de l'Immobilier

Là encore, une attention particulière est apportée lors des recrutements afin de faire progresser la mixité dans la direction.

L'effectif passé de 119 agents en 2017 à 124 en 2018, a vu légèrement progresser la part des femmes (29% contre 28,5 % en 2017).



Cette progression a notamment concerné les cadres A et B parmi lesquels la parité parfaite est atteinte (24 hommes et 24 femmes). En revanche, parmi les cadres C, travaillant notamment dans les Centres de Maintenance des Bâtiments (CMB), l'atteinte de cette parité reste difficile.

3) Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle avec le télétravail

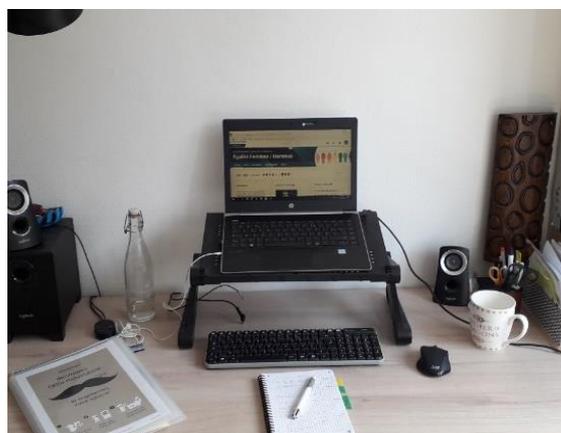
Le télétravail se définit comme une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle l'agent exerce un temps de son activité professionnelle à son domicile, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Après l'avoir autorisé pendant deux ans pour des raisons essentiellement thérapeutiques, le Conseil départemental du Pas de Calais a décidé en novembre 2018, d'élargir les conditions d'accès au télétravail en dehors de toute situation de reclassement ou d'aménagement de poste, pour répondre aux besoins de ses agents : assouplissement

des contraintes professionnelles, amélioration des articulations des temps professionnels et personnels, réduction des temps de trajets et risques liés aux transports, réduction de la fatigue et contribution à une meilleure qualité de vie au travail. Même si ses objectifs sont multiples, ce dispositif participe aussi à la démarche d'égalité femmes-hommes.

Suite à une enquête lancée fin 2018 et aux inscriptions qui se sont poursuivies depuis, 153 agents se sont déclarés intéressés par le télétravail dont 101 femmes et 52 hommes soit 66 % de femmes, une proportion légèrement plus importante que parmi l'ensemble des effectifs (63%).

Lors du bilan annuel, il conviendra d'évaluer, auprès des 77 agents qui se sont formés début 2019 et auront télé travaillé sur le reste de l'année, la portée de cette organisation sur la conciliation vie privée / vie professionnelle notamment la façon dont femmes et hommes emploient le temps gagné sur leurs déplacements professionnels.



B) Politiques menées à destination des usagers

1) Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre via les politiques éducatives de l'enfance, de la jeunesse et de la lecture publique

a) Par des actions éducatives et de sensibilisation en direction des collégiens

Dans des collèges du Montreuillois-Ternois, des actions de sensibilisation aux discriminations sexistes et homophobes ont été menées, dans le cadre des projets d'établissements et d'enseignants souhaitant mettre en avant cette thématique.

Dans ce territoire rural, nombre de collèges sont situés dans des secteurs socio-économiques en difficulté, où aborder ce type de sujet, est d'autant plus légitime et important dans le parcours scolaire et citoyen des élèves.



Le collège Belrem à Beaurainville

Ainsi, des ateliers « Démocratie et Courage » menés par l'association Léo Lagrange à destination des niveaux de 4^{ème} et de 3^{ème} sur la thématique « le respect, c'est mutuel » ont été mis en place dans les Collèges de Belrem (Beaurainville) et Jean Jaurès (Etaples) de même qu'un atelier « Egalité filles/ garçons » au collège Roger Salengro (Saint-Pol), animé par des acteurs internes au collège avec des partenaires extérieurs professionnels : MDS du Ternois et service parentalité de Ternois Com.



Par ailleurs, 7 collèges du Montreuillois-Ternois ont bénéficié du déploiement du dispositif Arts de la Scène, mené par la Ligue de l'enseignement du Pas-de-Calais en partenariat avec le Conseil départemental.

Proposant des espaces de rencontres artistiques et accompagnant les collégiens dans la découverte et l'appropriation des Arts de la scène, l'ambition de ce parcours est de former les collégiens à être des publics curieux, des spectateurs impliqués, les acteurs d'une culture partagée, en résumé : de futurs citoyens.

Une compagnie professionnelle est associée au collège pour la durée du parcours : elle anime des ateliers de pratique artistique, co-construit une forme de spectacle vivant avec les collégiens et, tout au long de l'année scolaire, répète, crée, travaille au sein du collège pour faire découvrir l'envers du décor aux jeunes spectateurs.

Parmi les 7 établissements concernés, le collège du Bellimont (Pernes-en-Artois) a mobilisé 25 élèves de 4^{ème} sur la notion d'égalité fille-garçon. Suivis par la documentaliste, ils ont travaillé durant toute une année scolaire avec la Compagnie In Extremis dirigée par Valérie Dablemont. En point d'appui du projet, son spectacle « 14/18 RévolutionS DeS FémininS », axé sur le destin de jeunes femmes pendant la première Guerre Mondiale, notamment ceux de Louise de Bettignies et de Léonie Vanhoutte, deux résistantes, sera présenté en 2019.

Enfin, une semaine de l'adolescence a été organisée avec le collège Roger Salengro de Saint-Pol en décembre 2018 dans le cadre de la Convention territoriale globale du

Ternois. Ce collectif créé fin 2017, rassemble des partenaires du monde social dont la MDS, la MSA, Ternois Com ou encore la CAF et établit des objectifs et actions en direction du jeune public.

Des ateliers ont été organisés pendant les pauses méridiennes, tels que celui sur l'égalité filles-garçons autour du slam et un « café des ados » au travers des réseaux sociaux et des jeux-vidéo. Le temps fort de cette semaine a été, le 4 décembre, la présentation de saynètes sur l'égalité filles-garçons, rédigées par les élèves avec une animatrice théâtre de Ternois Com.



Sur le territoire de l'Artois, des actions sont menées depuis plusieurs années sous l'impulsion de la chargée de mission éducation, dans le cadre de l'appel à projets éducatifs auprès des collèges. En 2018, pour capitaliser sur les actions effectuées, elle a choisi de réunir les collèges souhaitant travailler la thématique de l'égalité filles-garçons pour définir un programme d'actions dans ce but.

Partant du constat qu'il existait déjà beaucoup d'actions dans les collèges (comme ceux de Divion, Saint-Venant, Beuvry, Bruay-Signoret ou Isbergues par exemple) mais qui restent méconnues, un premier axe de travail a été d'élaborer un guide d'actions s'inspirant des projets déjà menés. L'objectif est d'essaimer les idées et expériences auprès de l'ensemble des collèges.

Second axe de travail : la construction d'un projet global de territoire dont l'un des mots clés évoque l'égalité filles- garçons. Dans ce but, deux temps forts ont été proposés qui auront lieu en 2019. En premier lieu, la participation au forum de l'association « Elles bougent » à Lille pour quelques jeunes filles des 5 collèges présents. Et le projet « tango sous le préau, dansons ensemble » qui comprend plusieurs thématiques comme l'égalité filles-garçons, l'estime de soi, la prise en compte de son corps et de celui des autres, le respect de l'autre et les rapports filles garçons autrement.



10 élèves de 4^e à la rencontre d'ingénieurs !

b) Par une veille lors de l'élaboration des supports des campagnes de Communication à la Direction concernée

En première ligne dans le risque de véhiculer les stéréotypes via les supports de communication qu'elle élabore, la Direction de la Communication a décidé d'associer aux réunions hebdomadaires d'échange autour des campagnes de communication, deux de ses agents référents égalité femmes-hommes dans la collectivité. Ils veillent à l'équité de la représentation des publics dans les campagnes de communication.

c) Par le jeu à la MDS Audomarois

Pour lutter contre les stéréotypes de genre auprès des adolescents, la Maison des Ados, le Centre de Planification et d'Education Familiale - CPEF ainsi que le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles – CIDFF, ont établi en 2018, une action visant la prévention et l'accompagnement des adolescents, l'éducation à la sexualité et la lutte contre les violences faites aux femmes.



Elle conduira en 2019, à l'organisation d'un atelier sous forme de jeu « Grand Duel », par l'éducatrice de la Maison des Ados, une conseillère conjugale du CPEF et le CIDFF avec un groupe paritaire de 10 jeunes. Des professionnelles étaient mobilisées pour assurer l'animation : la psychologue de la Maison des Ados, la conseillère conjugale et familiale du CPEF et la juriste du CIDFF (antenne de Béthune).

Le jeu proposant d'aborder l'égalité des sexes et la mixité, de dénoncer les discriminations et de déconstruire les stéréotypes, sera reconduit au cours du second semestre 2019.

d) Par des temps forts organisés par la Direction Enfance Famille lors des journées départementales des Droits de l'enfant



Depuis 1994, les journées départementales des Droits de l'enfant constituent un rendez-vous de première importance pour l'institution départementale et ses partenaires. Chaque année, une thématique en lien avec l'actualité ou les préoccupations des enfants est abordée sur un territoire prédéfini.

Ainsi, si depuis cinquante ans, des progrès ont été accomplis et que de nombreuses lois garantissent en principe l'égalité entre les hommes et les femmes, force est de constater qu'ils ne participent pas de la même manière à notre société,

que ce soit dans les sphères politique, professionnelle, associative ou privée. Ces schémas se mettent en place dès la jeunesse : filles et garçons ne font pas les mêmes choix de filières d'études, n'ont pas le même rapport au corps et s'engagent diversement dans les activités scolaires, sportives ou culturelles. Les stéréotypes entre les filles et les garçons contribuent ainsi à freiner la marche vers l'égalité femmes-hommes.

Le thème choisi pour les journées départementales des droits de l'enfant en 2018, était donc « *Egalité filles / garçons, luttons contre les stéréotypes !* »

Cet événement fût l'occasion d'engager une réflexion avec les collégiens, les professionnels ainsi que les partenaires du Département.



- Le 22 novembre 2018, 370 collégiens du territoire d'Hénin-Carvin ont été sensibilisés à cette thématique grâce à l'intervention du CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'Egalité Femmes-Hommes). L'objectif était de faire comprendre les notions de stéréotypes, préjugés et discriminations et de penser les relations garçons-filles dans une visée égalitaire en appréhendant l'impact de ces stéréotypes sur la construction identitaire des jeunes.
- Le 23 novembre 2018, 200 professionnels et partenaires du Département ont assisté à une conférence de Mélissa PLAZA, « *Et si on laissait nos clichés au placard ?* ». Celle-ci a obtenu, en parallèle de sa carrière de footballeuse professionnelle, un doctorat en psychologie du sport en 2016 avec comme thèse « Les stéréotypes sexués dans le sport ». Elle est également auteure du livre « Pas pour les filles ».

Les objectifs de cette conférence étaient de :

- Sensibiliser aux stéréotypes sexués en déculpabilisant l'audience
- Décrypter les modes d'influence (conscient et non conscient) des stéréotypes
- Éclairer sur les conséquences des stéréotypes dans le milieu scolaire, professionnel et dans la relation filles-garçons
- Permettre à l'audience de faire le lien avec sa propre expérience

Un deuxième temps de conférence a été proposé par le CORIF sur le thème « *Eduque-t-on de la même façon les filles et les garçons ?* ». Des tables rondes sont venues illustrer et enrichir ces journées en permettant d'assister à des témoignages, des présentations d'expérimentations et de dispositifs mis en œuvre par les services du département ainsi que par ses partenaires.



e) Par l'action de la médiathèque départementale

La médiathèque départementale propose depuis plusieurs années de lutter contre les stéréotypes à travers plusieurs actions :

- Via la Bibliothèque Robinson et le prêt d'une malle d'imprimés jeunesse « garçons sensibles – filles rebelles »
- Via le portail de la médiathèque départementale avec des sélections bibliographiques (https://mediatheque.pasdecalsais.fr/tagsUser.aspx?TAG_UID=890)
- Ou encore via le prêt d'expositions telles que « [Bien dans leur genre](#) »



2) Lutter contre toute forme de violence

- a) Favoriser l'accueil des femmes victimes de violences et agir en termes de prévention à la MDS du Calaisis

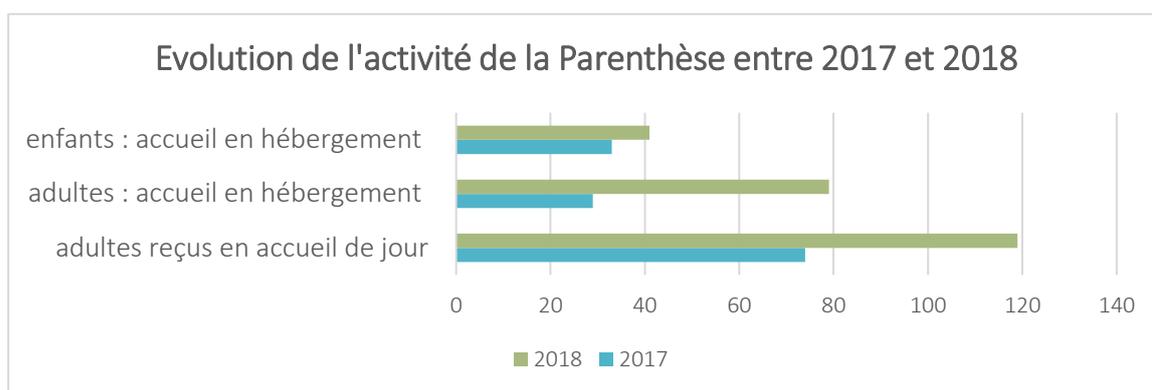
Dans le cadre d'un diagnostic territorial élaboré en 2012 par la MDS et la Communauté d'Agglomération du Calaisis, est apparue la nécessité de mettre en réseau les acteurs et de créer des lieux d'accueil de jour et d'hébergement d'urgence pour les victimes de violences et leurs enfants.

A screenshot of a news article from the website 'LA VOIX DU NORD'. The article title is 'CALAIS: Une parenthèse bienveillante pour les victimes de violences conjugales'. The text below the title states: 'Depuis le 1er juin, un lieu dédié aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales a ouvert ses portes à Calais. Le dispositif appelé La Parenthèse comprend un accueil de jour et des logements sécurisés pour que les victimes trouvent, avec l'aide d'une équipe spécialisée, le moyen de rebondir.'

C'est ainsi qu'en 2017, la structure « La Parenthèse » a ouvert, avec une contribution du Département à hauteur de 8000 euros (2,17 % du budget de fonctionnement), et a signé une convention avec l'Association Habitat Jeune.



Cette structure fonctionne pleinement et accueille un public très varié socialement. Sa création sur le Territoire du Calaisis a permis aux travailleurs médico-sociaux de la MDS, de proposer des solutions d'accueil, d'écoute voire d'hébergement aux femmes victimes de violences, ainsi qu'un accompagnement social et psychologique, dans les démarches voire la préparation au départ.



Entre 2017 et 2018, l'évolution du nombre de personnes accueillies en accueil de jour et en hébergement montre l'appropriation du lieu mais aussi son importance pour la population locale.

En 2018, sur les 119 adultes reçus en accueil de jour, 117 sont des femmes pour la plupart (84%) victimes de violences conjugales.

Sur l'agglomération du Calaisis, comme en 2017, le Centre Intercommunal de Prévention de la Délinquance (CIPD), en partenariat avec la justice, la police, la gendarmerie, les associations du territoire et la Maison du Département Solidarités du Calaisis a reconduit le mois de la Prévention au dernier trimestre 2018, du 26 septembre au 7 novembre.

Le responsable Territorial Solidarités du site de Calais 2 et le club de prévention spécialisé « la Spirale » ont participé à l'ensemble de l'élaboration du programme et à sa communication vers les familles accompagnées. Le programme 2018 a mis l'accent sur la prévention des addictions, la tranquillité publique, la protection et la prévention de la délinquance des mineurs et des jeunes majeurs et sur la lutte contre les violences faites aux femmes, les violences intrafamiliales et l'aide aux victimes.

Dans ce cadre, les professionnels de la MDS, via l'exposition « voix de femmes », ont représenté le Département lors de l'inauguration et ont relayé l'information auprès des publics accompagnés. Le CIPD a rapporté une forte fréquentation de l'ensemble de la population calaisienne lors de cette exposition et des professionnels ont pu en profiter pour mieux cerner son contenu et pouvoir mieux communiquer auprès du public.

Par ailleurs, deux soirées rencontres - débats « C'est pas de l'amour » ont été organisées et les centres sociaux des deux quartiers prioritaires Beau-Marais et Fort Nieulay, en partenariat avec la MDS se sont fortement mobilisés pour communiquer et faire venir le public en diffusant flyers et affiches.

Enfin, un forum citoyen porté par le Centre social de Marck, partenaire privilégié de la MDS, a été organisé dans le but de sensibiliser aux discours, aux comportements inconscients face aux relations filles/garçons, avec mise en place de stands d'information.

b) Favoriser l'hébergement d'urgence avec la Direction de Développement des Solidarités

En 2016, les antennes « Services Intégrés de l'Accueil et de l'Orientation » des territoires de Lens Hénin et de l'Artois ont dénombré 308 demandes d'hébergement de femmes seules avec enfants.

Le Département, convaincu de la nécessité d'agir en prévention en la matière a souhaité expérimenter de manière accélérée le Logement d'Abord dans le cadre d'un appel à manifestation national pour permettre l'accès direct au logement de ces ménages, avec un accompagnement global adapté. Deux autres publics cibles ont été proposés en plus de ces familles monoparentales, les jeunes de moins de 25 ans et particulièrement les sortants d'institution et les ménages en procédure d'expulsion ou récemment expulsés.

Une des volontés de cette candidature était de permettre l'accès au logement des femmes seules avec enfant(s) sans domicile ou hébergées, victimes de violences familiales sur le bassin minier dans un premier temps.

3) Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité : par l'action de la Mission Planification Education Familiale

En 2013, le Département a décidé de reprendre en gestion directe les Centres de Planification ou d'Education Familiale (CPEF) et de développer leurs activités. Ainsi, le déploiement progressif depuis octobre 2014 des neuf antennes du CPEF et de ses seize annexes a permis d'offrir à tous les habitants du Pas-de-Calais en proximité un lieu d'accueil, d'écoute et de conseils.

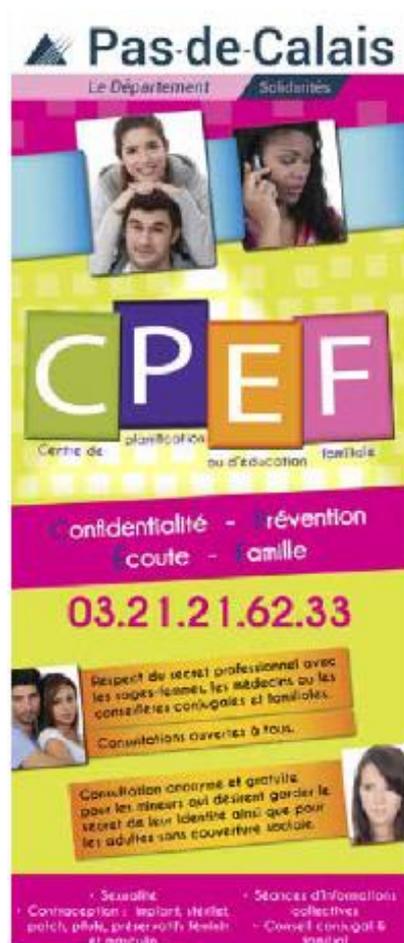
Le CPEF a pour mission d'informer le public sur toutes les thématiques en lien avec la vie affective et sexuelle, notamment les problématiques autour du sexisme, du non-respect de soi et d'autrui, la contraception, les infections sexuellement transmissibles, l'interruption volontaire de grossesse (IVG). La mise en place d'un CPEF départemental vise, grâce à une politique de santé publique cohérente, à diminuer les grossesses non désirées, les IVG et les infections sexuellement transmissibles. Par ailleurs, le CPEF a également vocation à agir en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, notamment à travers des actions de sensibilisation.

A ce jour, l'information auprès des jeunes filles reste un enjeu particulier dans le département du Pas-de-Calais ; en effet :

- En 2018, on a dénombré 122 mineures enceintes dans le département (sur environ 14 725 grossesses déclarées auprès du Département) soit un taux de 0,83% ;
- Le taux de mineures ayant accouché était de 0,51% en 2018 contre 0,43 % au niveau national en 2016 ;

En moyenne 3500 IVG sont pratiquées chaque année, dont près de 7 à 8% concernent des mineures dans le Pas-de-Calais (17 424 dans la région de Hauts-de-France).

La comparaison des taux d'IVG pour 1000 femmes aux échelles France Métropolitaine et des Hauts-de-France met aussi en relief cette problématique (source DREES – Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques).



Nombre d'IVG pour 1000 femmes en 2017	France Métropolitaine		Hauts de France	
	2015	2017	2015	2017
Âgée de 15 à 49 ans	14,4	14,4	13,5	13,0
Mineures de 15 à 17 ans	7,6	6,1	9,6	7,7

Afin d'avoir un réel impact auprès de la population et une cohérence d'actions, le CPEF départemental ne se limite pas aux animations d'information auprès des adolescents en milieu scolaire. Ainsi, il a développé depuis quelques années deux autres axes complémentaires :

- Des actions collectives dans des structures accueillant des publics variés : scolaires, jeunes de 18/25 ans, personnes handicapées, parents (2 058 animations en 2018 contre 1 988 en 2017).

- Des formations (95 en 2018 contre 81 en 2017) auprès des professionnels médicosociaux, des assistants familiaux, des étudiants (IFSI, écoles d'éducateurs...), des professionnels de collèges et lycées. Ces formations ont permis de renforcer le partenariat et d'envisager de les poursuivre en 2019 sur de nouveaux thèmes et des actions collectives auprès de leurs publics.

4) Lutter contre la précarité des femmes

a) En favorisant leur accès à l'emploi via l'action de la Mission Insertion par l'Emploi à la Direction du Développement des Solidarités

La Mission Insertion par l'Emploi (MIE) a été créée dans le cadre d'une politique volontariste d'insertion professionnelle avec pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi durable des bénéficiaires du RSA et de permettre une sortie pérenne du dispositif. S'organisant autour des 12 Conseillers Spécialisés Insertion par l'Emploi (CSIE) et d'une équipe de coordination au sein de la DDS, la MIE a su créer des interfaces entre les acteurs économiques des territoires et les Maisons du Département Solidarité. Les actions de remise à l'emploi ont été poursuivies en 2018 dont des partenariats entre Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, une Convention Région Hauts-de-France – Département du Pas-de-Calais « Insertion Formation Emploi ». L'enjeu principal est de renforcer l'accès des publics à l'ensemble de l'offre de formation de la Région tout en favorisant son insertion professionnelle.

En 2017 l'engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes se manifestait à différents niveaux notamment avec la lutte contre les discriminations, et la recherche d'une répartition équitable des mises à l'emploi entre les femmes et les hommes. En 2018, il s'agissait de poursuivre cet engagement en l'appliquant à la Convention « Insertion Formation Emploi ». Des actions de formations spécifiques à destination des publics ont été mises en œuvre, ainsi que la création de connexions partagées Région/Département plus efficaces entre l'entreprise et les bénéficiaires.

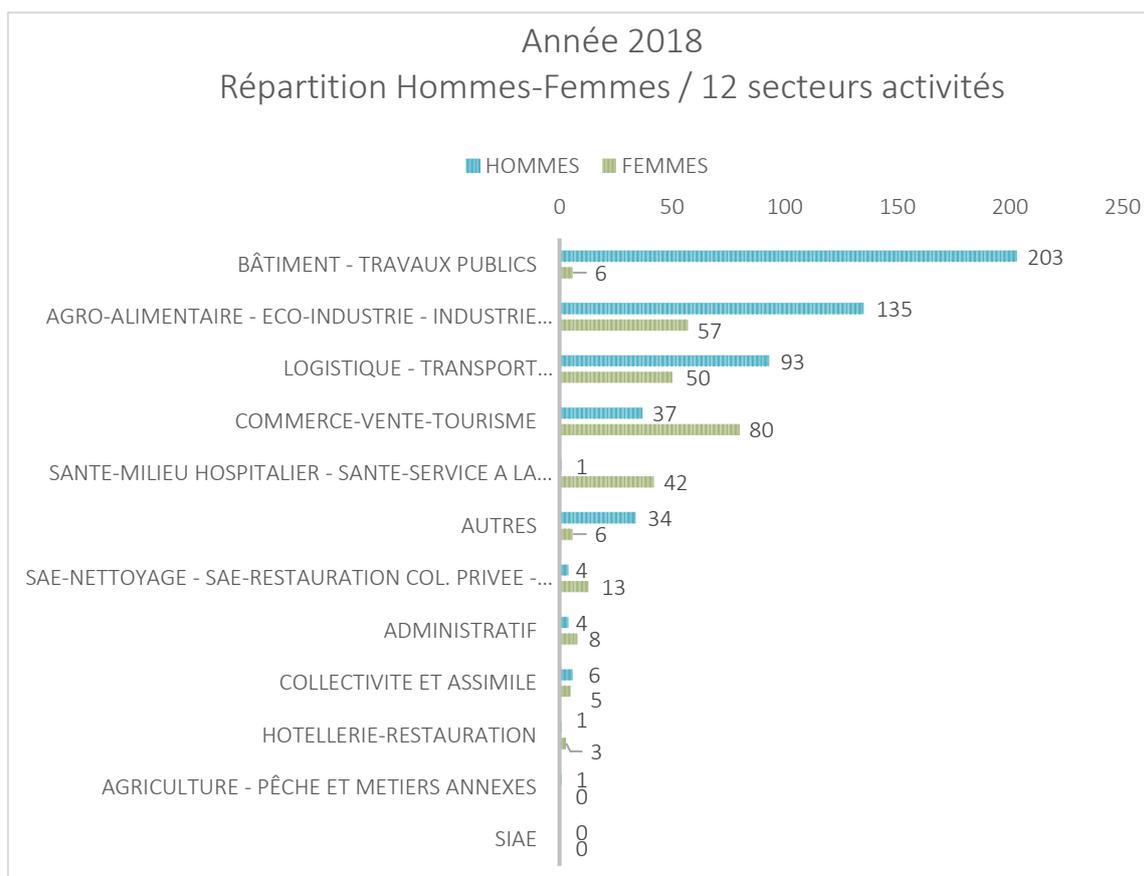
L'opération BHNS (Bus à Haut Niveau de Service) illustre bien cela. En effet 22 femmes ont été formées au métier de « conducteur receveur » sur un groupe de 50. La MIE porte effectivement une attention particulière à l'accès aux femmes à des projets d'emploi considérés traditionnellement comme masculins.

Sur la même année, l'opération Hermès, en lien avec le transport de marchandises a aussi concerné les femmes, dans un secteur d'activité considéré comme "masculin". Les secteurs d'activités en tension sont principalement considérés comme masculins et le travail des CSIE participe à lutter contre les stéréotypes et faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des femmes, notamment dans ces secteurs comme en témoigne le graphique ci-dessous.

Par rapport à 2017 on peut constater une amélioration de la mixité dans le domaine des transports dans lequel les femmes ont représenté 35% en 2018, contre 27% en 2017.

Dans le Commerce, la vente et le tourisme la parité a aussi connu une amélioration en 2018. Dans le sens inverse, les femmes représentant 68% des remises à l'emploi contre 75% en 2017.

La répartition des mises à l'emploi réalisées par la Mission Insertion par l'Emploi par genre se présente comme telle : sur les 789 remises à l'emploi, la proportion d'hommes est de 65 % et de femmes de 35%, alors qu'elles représentent 63% des bénéficiaires du RSA.



Face à ce constat, la coordination de la Mission a rencontré en 2018 une consultante de l'association CORIF (Conseil Recherche pour l'Égalité Femmes-Hommes) qui intervient auprès des collectivités territoriales mais aussi des entreprises dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi notamment. Aussi, par le recrutement de nouveaux postes de CSIE, le nombre d'actions et de remises à l'emploi devrait pouvoir augmenter. Une sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pourrait être proposée aux nouveaux arrivants de façon à ce que les actions bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes, de manière égalitaire.

Enfin, l'objectif pour 2019 et les années suivantes est de mobiliser cette association dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté afin de travailler davantage à la diversification des métiers et ainsi de favoriser davantage l'égalité entre les femmes et les hommes BRSA.

b) En visant à renforcer l'estime de soi par le sport à la MDS de l'Audomarois

La MDS de l'Audomarois a réalisé une action en partenariat avec l'association AMGA et le Stade Longuenessois dans le cadre du soutien à la parentalité.

Avec l'aide d'une équipe projet composée de trois assistantes socio-éducatives du pôle accompagnement, d'une puéricultrice de la PMI, d'une assistante socio-éducatrice du pôle accueil, d'une stagiaire école, du chargé de mission sport, et de la chargée de développement social, un rendez-vous hebdomadaire a été créé pour partager un moment sportif entre femmes.

L'action sera renouvelée en 2019 et complétée avec un dispositif d'ateliers « maman-enfant(s) » lors des vacances scolaires.

RESISTE !

de St Omer, pour faire connaissance

- Remise en forme, chacune à son rythme, du 1 mars au 24 mai, au complexe sportif de l'AMGA
- Séances spéciales mamans-enfants, les 12 et 19 avril
- 3 séances pour découvrir un sport, en juin – programme à définir ensemble

**Une action pour prendre soin de soi,
se dépasser, rencontrer de nouvelles personnes,
relever ensemble un défi sportif !**

Dessin : Auscielle

AMGA
Complexe Gymnique
78 Avenue France Mendès France
62 510 Arques
Accès en bus TADAO, ligne 6 à la demande,
arrêt La Forêt, 0 800 510 232

Pas-de-Calais
Le Département

Pas-de-Calais
Le Département Solidarités

RESISTE !

Dessin : PENEPOLE BAGIEU

MESDAMES,
Besoin de vous retrouver ?
De relever un nouveau défi ?
**Rdv chaque vendredi matin,
de mars à juin !**

- Réunion de présentation,
vendredi 15 février 2019 à
10h, à la MDS de St Omer
- Action du 1 mars au 21
juin 2019

Coaching par l'AMGA.
**Avec la participation sportive des professionnels de
la Maison du Département Solidarité.**

CONTACT :

L'activité physique, en l'occurrence la gymnastique, ainsi que la rencontre et l'échange permet aux jeunes mamans de renforcer leur estime d'elles-mêmes, une première étape dans la lutte contre leur précarité et au-delà l'accès à l'emploi.

c) Par des propositions artistiques à la Direction aux Affaires Culturelles

La saison culturelle départementale place les publics et les habitants au cœur de son action en promouvant des projets participatifs, de pratiques artistiques et de pédagogie.

La rencontre, le partage, ainsi que la proximité, sont développés par des dispositifs à destination des populations prioritaires des politiques départementales (insertion, enfance, jeunesse, éducation, handicap et autonomie...). La question de l'égalité femmes-hommes et des violences faite aux femmes n'étant pas traitée dans les saisons précédentes, il a été décidé de développer cet axe de travail avec les partenaires des territoires autour de 2 propositions artistiques.



Une lecture spectacle tirée du récit d'Adolpha

La première proposition a été construite autour du spectacle *Une vie bien rEnger d'Adolpha*, interprété par Corinne Masiero, Louise Bronx et Adolpha Van Meerhaegue. Ce spectacle est issu d'un texte autobiographique écrit par cette dernière, lors de sa participation à des ateliers d'écriture à Roubaix, encadrés par Nicolas Gard, directeur artistique de la compagnie Détournement. La vie d'Adolpha, c'est l'histoire d'une femme qui a vécu et traversé les misères physiques, psychologiques, économiques, sociales et judiciaires de son milieu. C'est un voyage dans la dureté et les épreuves de la vie qui donne une leçon de vie exceptionnelle. Trois femmes sur scène, dont Adolpha Van Meerhaegue elle-même, qui danse et chante au milieu de ses créations d'art brut, pour donner à voir et à entendre le parcours d'une vie. C'est donc l'aboutissement d'un projet de rencontres, d'écritures faisant lien sur ce territoire auprès de personnes, de femmes aux parcours parfois difficile voire chaotiques mais avec des ressources insoupçonnées...

Sur le Calaisis, les ateliers d'art brut ont réuni des femmes hébergées à la Parenthèse, structure d'accueil hébergeant des femmes en situation précaire, notamment liée à des violences conjugales. La compagnie Détournement présente dans les quartiers prioritaires de l'agglomération calaisienne dans le cadre du dispositif « quARTier », la DRAC, les participantes aux actions menées dans le cadre de ce dispositif ont été invitées au spectacle, diffusé au sein de la salle d'audience du Tribunal d'instance de Calais.

Sur le territoire de Hénin-Carvin, le partenariat s'est déroulé avec l'association Rencontres & Loisirs qui œuvre sur les communes de Oignies, Courrières, Libercourt et Carvin, à destination des jeunes, des familles et des femmes en difficulté sociale ainsi que la médiathèque. Il a donné lieu à des ateliers d'écriture et de mise en voix auprès d'un groupe de femmes qui a également bénéficié d'ateliers d'art brut avec Adolpha en amont du spectacle. La restitution de ces deux ateliers a eu lieu en 1ère partie de la représentation du spectacle *Une vie bien rEnger d'Adolpha*.

Sur le Montreuillois, le spectacle a été programmé dans le cadre du temps fort proposé par l'office culturel intercommunal du Haut Pays en Montreuillois, mêlant spectacles, expositions, projections. En amont du spectacle, un partenariat avec Cinéligue a permis la projection en avant-première, du film « Les Invisibles », réalisé par Louis Julien

Petit, dans lequel jouent Corine Masiero et Adolpha, suivie d'un échange avec l'équipe du film. Par ailleurs un atelier art brut a été mené sur le territoire en partenariat avec le Centre Socio culturel d'Hucqueliers, en amont de cette journée. Les œuvres réalisées ont été exposées le jour du spectacle et les participant.es invité.es à assister à la journée du 20 octobre.

Sur l'Arrageois, le spectacle a été programmé en partenariat avec la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois et notamment le réseau des bibliothèques. Un atelier avec des adolescents placés en familles d'accueil a été également mené en amont de la représentation.

Sur l'Audomarois, la diffusion de ce spectacle est cohérente avec la programmation culturelle du centre culturel l'Arrêt création, situé en milieu rural.

La seconde proposition a été construite sur le territoire de l'Artois, où la thématique de l'égalité femmes- hommes est mise en avant auprès des collégiens qui participent notamment à un forum sur cette thématique depuis 2017.

Le Département a souhaité continuer à y travailler, avec la représentation d'un spectacle mettant en avant l'égalité femmes- hommes.

Le Prato, pôle régional des arts du cirque, est détenteur d'une expérience forte sur cette thématique car il propose chaque année depuis 2010 un festival en mars autour des femmes : « elles en rient encore ». Dans ce prolongement, le Département a programmé le spectacle Cabaret au féminin qui mêle cirque (acrobaties, mâts chinois...), burlesque (clown) et réflexion en mettant en avant, à destination de tous les publics, des prestations d'artistes femmes. Des interventions auprès des collèges de Lillers (Léo Lagrange et René Cassin) ont été menées en amont du spectacle les 23 et 26 mars à a fois au Palace et au collège Léo Lagrange à destination d'une centaine de collégiens.

C) Politiques menées dans un rôle incitatif auprès des partenaires

1) Favoriser l'égal accès des filles à la scolarisation via la stratégie Europe et International

En matière de coopération, de solidarité internationale et de mobilité internationale des jeunes, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu important à prendre en compte. Il fait d'ailleurs partie des aspects transversaux sur lesquels le ministère des Affaires étrangères, de même que l'Union européenne, ont une attention particulière. En plus des exigences posées par ces cofinanceurs de l'action internationale du Département, ce dernier intègre également les enjeux d'égalité femmes-hommes dans son action extérieure.

L'appel à projet Imaginons un Monde Meilleur (IMM), qui permet le soutien aux projets de solidarité internationale des acteurs du Pas-de-Calais, inclut la prise en compte de cette

dimension dans le projet. De plus l'Objectif du Développement Durable N° 5 des Nations Unies, dédié explicitement à l'égalité entre les sexes, fait partie des objectifs auxquels les porteurs de projets soutenus au titre d'IMM doivent contribuer.

En 2018, plusieurs projets de solidarité internationale étaient spécifiquement consacrés à l'émancipation des femmes dont le projet de l'association Bani-Kono qui collabore avec le collège de Desvres et agit depuis 2009 au Mali, dans la région de Kayes. Leur projet visait à favoriser la scolarisation des jeunes filles au sein du village reculé de Yarka, au nord du Mali. L'école de la commune n'a actuellement pas la taille suffisante pour accueillir tous les enfants du secteur et la sélection se fait au détriment des jeunes filles dont le confinement à des tâches domestiques est ainsi maintenu. Grâce à la construction de 3 classes supplémentaires, conditionnant la mise à disposition de 3 enseignants, ainsi qu'au travers des actions de sensibilisation réalisées par l'association et ses partenaires maliens, une centaine d'enfants supplémentaires, dont une majorité de jeunes filles, pourront ainsi être scolarisés.

2) Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive



L'accès des femmes à la pratique sportive est un véritable enjeu au plan national et départemental. En effet, en juillet 2017, les femmes ne représentent que 37.8% des licenciées en France et 34.7% pour le Département du Pas-de-Calais (37% à l'échelle des Hauts-de-France). Ainsi, même si les statistiques départementales tendent à s'améliorer (33.5% de femmes parmi les licenciés dans le Département en 2015), elles restent cependant assez éloignées de la moyenne nationale qui elle-même n'est pas paritaire.

Les pratiques sportives étant des facteurs de santé, bien-être et de mieux vivre ensemble, ces statistiques ne peuvent être satisfaisantes.

En 2018, trois actions concernant la pratique sportive féminine ont été menées :

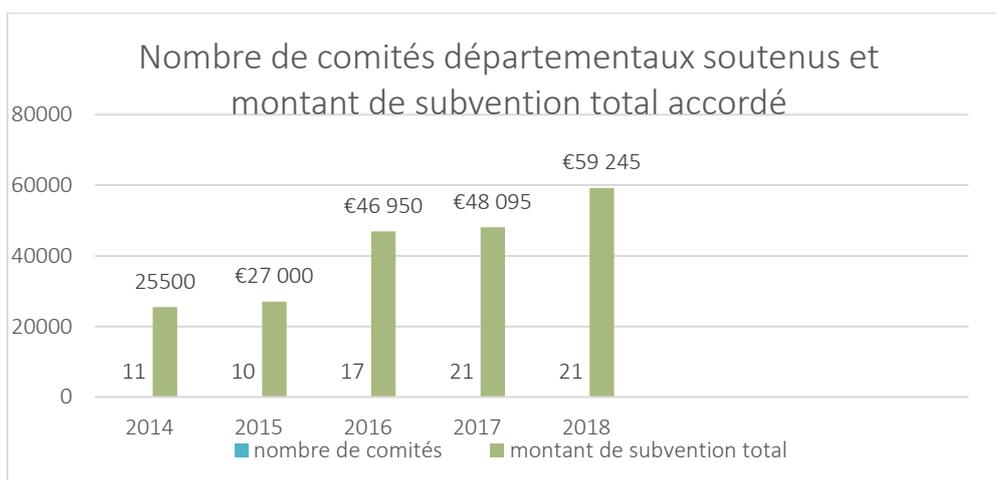
- Via le soutien aux Comités Départementaux Sportifs chargés de mettre en œuvre les politiques fédérales de développement des pratiques sportives.

A ce titre, la Collectivité lance tous les ans un appel à projet afin de soutenir les actions entreprises par ces structures. Ce dispositif vise clairement à encourager les structures fédérales à proposer des actions visant à réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive dont les femmes sont particulièrement victimes. Ainsi, pour la saison 2018/2019, le Département a soutenu les actions suivantes :

Rapport de situation comparée 2018

COMITES DEPARTEMENTAUX	ACTIONS	FINANCEMENT 2018
BADMINTON	Augmenter la pratique féminine sur les 4 bassins de pratique (Littoral, Audomarois, Arrageois et Minier)	2000 €
BASKET	Développer la pratique féminine du Basket (du mini basket au sénior) et mise en place du dispositif « viens avec tes amies », avec une attention particulière sur les QPV et ZRR.	4500 €
BOXE SAVATE FRANÇAISE	Promotion et développement de la discipline vers les publics jeunes et féminines par une approche de diversifiée des pratiques	500 €
CHAR A VOILE	Découverte et promotion de l'activité auprès des publics handicapés, des publics jeunes des ZRR et QPV éloignés de la côte, des publics séniors (sport santé) et des publics féminins	8500 € (presque 4 fois plus qu'en 2017)
CYCLOTOURISME	Promotion de la pratique féminine du vélo. Favoriser la prise de conscience pour les femmes de leurs capacités physiques.	2500 €
ESCRIME	Développement de la pratique féminine au travers du dispositif sport/santé et découverte de l'escrime fitness	2000 €
FOOTBALL	Promotion et Développement du football féminin. Favoriser la diversification des pratiques féminines. Création et Développement de critères féminins. Mise en place d'actions spécifiques vers les U12 U13 et U14F	8500 €
HANDBALL	Développement de la pratique féminine et valorisation de la pratique du Hand Fit (sport santé). Promotion des dispositifs : « viens jouer avec ta copine », « hand pour elle » et journée de la handballeuse.	1000 €
HOCKEY SUR GAZON	Développement d'actions visant le public féminin	500 €
JAVELOT TIR SUR CIBLE	Organisation d'un championnat Féminin	500 €
JUDO	Aider au développement de la pratique féminine, des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, en appuyant le développement des créneaux loisirs et en organisant des rassemblements spécifiques. Aide par la formation à l'accueil des personnes en situation de handicap.	9000 € (x3 par rapport à 2017)
LUTTE	Développement du sport en famille et de la pratique féminine : opération « maman lutte »	1000
PARACHUTISME	Actions de développement de l'activité auprès des publics féminins et aide financière au saut.	2000
PETANQUE ET JEU PROVENÇAL	Développement des actions auprès du public féminin	500
SPORT EN MILIEU RURAL	Développement du sport au féminin	2000
TENNIS	Fidélisation des licenciées féminines et ouvertures aux non-licenciés par la mise en place d'animations spécifiques de type loisir. Création d'une opération promotionnelle dédiée aux femmes (Tournoi Multi Chance) et d'une animation réservée aux doubles dames	3500
TENNIS DE TABLE	Développement de la pratique sportive féminine et du « FIT PING TONIC » réservée aux femmes et basée sur une pratique originale cardio-physiologique du tennis de table. Développement de la pratique du « baby ping » permettant d'associer les jeunes mères	3000
TRIATHLON	Promotion de la pratique féminine – Découverte de la pratique pour les femmes	1000
UFOLEP	Développement de la pratique féminine en Quartier Politique Ville (Collégiennes, Lycéennes et leurs mères) en relation avec les CAJ Et les acteurs sociaux.	3000
VOILE	Développement de la voile au féminin et permettre aux femmes d'accéder aux corps arbitral	3000
VOL A VOILE	Favoriser la découverte de la discipline au public féminin par des actions ciblés	745
	TOTAL	59 245 €

La progression depuis 2014, s'est poursuivie en termes de montants octroyés aux Comités Départementaux pour des actions visant à développer la pratique sportive féminine. Certains Comités ont développé leurs actions en direction des femmes : judo, tennis de table et char à voile.



- Via l'appel à projet « Ouvrez votre club » qui permet de soutenir les Comités et associations locales pour des actions initiées dans l'objectif d'accueillir de nouveaux publics. Dès lors, celles qui favorisent de nouvelles conditions d'accès à la pratique sportive des femmes sont soutenues. En 2018, 4 projets spécifiquement dédiés aux femmes ont été accompagnés par le Département pour un montant total de 8.900 €.



- Via le soutien au sport de Haut-Niveau.

Le Département soutient les clubs du Pas-de-Calais qui évoluent dans les deux premiers niveaux de championnats amateurs de leur discipline. Soucieux d'être cohérent avec son engagement en matière de parité, les dotations aux clubs masculins et féminins pour un même niveau de pratique ont été harmonisées depuis 2015. Ainsi, pour la saison 2018/2019, 34 équipes féminines évoluant au plus haut niveau de leur discipline ont été soutenues. Par ailleurs, parmi ces clubs de haut niveau, sept sont particulièrement suivis par le Département et labélisés « Clubs structurants ». Reconnus comme des acteurs sportifs importants des territoires, ils signent avec le Département un contrat de progrès dans lesquels ils s'engagent à développer des actions dites transversales dont certaines sont à destination du public féminin.

L'accompagnement du sport de haut-niveau passe également par des aides individuelles accordées aux sportives et sportifs qui disposent des meilleures chances de qualification aux Jeux Olympiques et Paralympiques dans leur discipline. Là encore, la Collectivité veille particulièrement à ce que les sportives qui disposent de ce potentiel puisse être pleinement accompagnées. En 2018, l'équipe Olympique et Paralympique du Pas-de-Calais était composée de 19 athlètes dont 9 femmes.

III. Moyens et réalisations 2018, perspectives 2019

A) Réalisations 2018 et moyens dédiés

Pour rendre effective la [Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale](#), que le Département a signée en février 2017, un plan d'actions pour l'égalité fixant des objectifs, priorités et mesures a été élaboré puis adopté en novembre 2017.

Ce plan de 20 actions, a fait l'objet, courant 2018, de sa première année de mise en œuvre.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN 2018
Action 1 : Mettre en place une gouvernance politique et technique sur la durée du plan d'actions
Action 2 : Mettre en place un observatoire de l'égalité femmes hommes
Action 3 : Élaborer un « cahier blanc » lutte contre les stéréotypes et dimensions du genre
Action 16 : Accentuer certaines bonnes pratiques en matière sportive
Action 18 : Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles

ACTION 1

Depuis 2017, un comité de pilotage politique a été installé pour accompagner la démarche. Il est constitué de 13 conseillers départementaux : Ginette BEUGNET, Denise BOCQUILLET, Audrey DAUTRICHE, Blandine DRAIN, Philippe FAIT, Stéphanie GUISELAIN, Jean-Claude LEROY, Isabelle LEVENT, Daniel MACIEJASZ, Caroline MATRAT, Bertrand PETIT, Danièle SEUX et Christopher SZCZUREK. Présidée par Danièle SEUX, il s'est réuni à deux reprises en 2018, afin de valider les modalités opérationnelles de travail et d'étudier le Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes avant son passage en Débat d'Orientation Budgétaire.

À la suite d'un appel à volontariat pour faire progresser l'Egalité femme-homme au sein du territoire départemental, une cinquantaine d'agents se sont engagés et ont été réunis le 16 avril 2018, pour étudier les modalités de leurs implications.

Ces 50 référents égalité femmes-hommes, issus de chacun des pôles de la collectivité, disposent d'environ 3 jours par an pour se consacrer à la réalisation de la mission qu'ils ont choisi de porter. En outre, ils bénéficient d'un accès privilégié à un espace ressources et d'animation sur l'Alfresco, espace documentaire collaboratif restructuré en 2018 et régulièrement alimenté de textes de lois, de liens vers des sites dédiés et d'éléments de parangonnage permettant d'outiller ces référents pour leurs productions à venir et de travailler à sensibiliser l'ensemble des agents départementaux.

Cette 1^{ère} étape de mise en œuvre d'une gouvernance technique s'est poursuivie par l'organisation d'un hackathon, destiné à rendre opérationnel le plan d'actions : 43 référents présents, répartis en 7 groupes ont réalisé 23 fiches projets en une journée.

Définition : Hackathon renvoie à "hack" ou "hacker" (qui doit s'entendre comme la capacité à l'innovation, dans la recherche de solutions sortant des sentiers battus) et de marathon, car ces journées sont denses et intenses. Ce hackathon était sous la conduite d'animateurs du CORIF, un cabinet spécialisé dans la question de l'égalité femmes hommes).

Quelques exemples des projets proposés par les référents :

- Communiquer sur les stéréotypes
- Créer un guide des bons usages de communication
- Créer une exposition avec les Archives départementales sur les femmes du Département
- Proposer un temps fort de conférences et spectacles au Centre Culturel de l'Entente Cordiale
- Travailler le contenu des fiches de postes

Une deuxième réunion de référents, organisée à la fois au siège et sur les territoires, fut dédiée à la présentation du site dédié en cours de construction sur l'intranet et à une proposition de gouvernance des groupes de travail.

Enfin, la coordination générale de la démarche est assurée en 2018, par la Direction d'Appui et d'Animation du Suivi du contrat de progrès au sein du Pôle Accompagnement, Conseil et Optimisation, mobilisant au total l'équivalent d'1,5 temps plein, réparti entre plusieurs agents et assurant :

- Le lien avec le Comité de pilotage politique et l'animation technique de la démarche
- La veille documentaire et l'alimentation de la base de données
- La coordination de la production des agents volontaires et la réalisation du rapport en matière d'égalité femmes hommes
- De créer les conditions favorables d'une plus grande appropriation des agents sur ce thème

ACTION 2

Préalablement à la création d'un observatoire, il a été décidé de travailler à l'amélioration du Rapport annuel de Situation en matière d'égalité femmes-hommes pour en faire un véritable outil d'aide à la décision sur les problématiques de Ressources Humaines comme sur les politiques menées en direction des usagers et des partenaires. Plus qualitatif et plus complet, il privilégie la capacité de pouvoir comparer l'état de situation de la Collectivité au regard des autres départements, voire de la situation au sein de la Fonction Publique Territoriale.

ACTION 3

Le 18 décembre 2018, des référents se sont réunis en un collectif de production pour avancer sur la réalisation d'un guide de lutte contre les stéréotypes, à diffuser en 2019.

En préfiguration de l'action 12 sur la création d'un comité éditorial, un autre groupe s'est attelé à la réalisation d'un cahier blanc des bonnes pratiques en matière de communication



Pour les actions 16 (Accentuer les bonnes pratiques en matière sportive) et 18 (Favoriser les propositions artistiques accessibles aux familles), le lecteur peut se référer à la partie II sur les politiques publiques menées par les Directions opérationnelles, notamment celles du Pôle Réussites Citoyennes.

B) Perspectives 2019

PERSPECTIVES 2019
Action 4 : Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi
Action 6 : Développer des actions transverses permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
Action 7 : Accroître la mixité des jurys de recrutement
Action 8 : Valoriser les actions égalité filles garçons réalisées dans les collèges du Département
Action 9 : Engager une réflexion de fonds avec l'ensemble des agents et des professionnels partenaires du Département sur les stéréotypes de genre dans leurs pratiques
Action 10 : Sensibiliser les collégien·e·s sur la réduction des représentations sexuées des métiers dits féminins ou masculins
Action 14 : Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'EFH
Action 17 : Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition F/H de leurs emplois lors de leur demande de subventions
Actions 19 : Développer un suivi de la répartition filles-garçons selon les âges et modalités de placement (DEF)
Action 20 : Lutter contre toute forme de violence

En 2019, les actions initiées seront poursuivies et de nouvelles pistes seront explorées grâce à la mobilisation du réseau des référents et à celui des directions opérationnelles les plus à même de réaliser un effet levier sur cette thématique de l'égalité femmes-hommes et des actions votées en Assemblée départementale lors du Débat d'Orientation Budgétaire de 2017.

Plus particulièrement en 2019, il sera proposé :

La réalisation d'un guide de lutte contre les stéréotypes - Actions 3 et 10 : Initié le 18 décembre 2018, ce guide sera réalisé avec la volonté de le diffuser au plus grand nombre : agents de la collectivité, élus, collégiens et public. Il est conçu comme un outil de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes, à tous les moments de la vie, depuis la petite enfance jusqu'à la vie professionnelle, en passant par les activités culturelles et sportives.

L'Organisation d'une journée professionnelle dans un équipement du Département - Action 14 : L'occasion de se réunir entre référents pour évoquer l'avancée des travaux de chacun et d'échanger autour d'un spectacle ou d'un événement sur la thématique EFH.

En lien avec les Ressources humaines, la mise en place d'une formation de sensibilisation Formation des agents de la collectivité à la question de l'EFH -Action 9.

En ce qui concerne l'organisation générale de la démarche, il est proposé de :

- Systématiser l'appel à volontariat chaque année afin que le réseau des référents volontaires puisse se renouveler et perdurer dans le temps. Une réunion de présentation sur les avancées et les pistes d'action à explorer pourrait se tenir à la suite avec les nouveaux arrivants et permettrait de faire le point avec les référents d'ores et déjà actifs.
- Mobiliser le Nouvel Intranet afin de permettre plus d'échanges entre les référents volontaires et de mieux sensibiliser les agents de la collectivité. La migration du Portail Alfresco vers le Nouvel Intranet facilitera l'accès aux documents en lien avec la thématique (plan d'actions, rapport de situation comparée, actualités), les référents pourront également se servir de cet espace comme outil de travail pour y déposer leurs productions.
- D'avancer le passage du Rapport de Situation en matière d'égalité femmes-hommes de l'année écoulée en juin ou en Septembre de l'année suivante afin de réduire les décalages d'information sur les réalisations de l'année en cours.

CONCLUSION

La démarche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'intègre progressivement aux préoccupations du Département depuis la signature de la « Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale » et l'adoption du plan d'actions 2018-2020.

Pour certaines directions, le travail en ce sens avait déjà démarré antérieurement et se poursuit, comme dans certaines Maisons du département Solidarité concernant la lutte contre toutes formes de violence, ou au sein des directions du Pôle des Réussites Citoyennes, dans les domaines culturel, sportif et des politiques éducatives, dans la lutte contre les stéréotypes, le sexisme ainsi que la prévention des violences sexuelles et sexistes. De même, au sein de la Direction du Développement de Solidarités, l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois prospectés par la Mission Insertion par l'Emploi, est une préoccupation de longue date, même si elle peine à se concrétiser pleinement dans les domaines d'activité considérés comme plutôt masculins.

Pour autant, la mise en œuvre d'une démarche intégrée et d'ensemble n'a véritablement été initiée qu'après l'installation du comité de pilotage politique, et avec la création du réseau de référents volontaires en 2018 et d'une coordination générale de la démarche. Cette gouvernance intensifie l'appropriation et la diffusion de l'Egalité femmes-hommes tant au niveau politique que technique, et dans la politique de ressources humaines de la collectivité.

Le présent rapport devra être approprié et diffusé pour servir de base de réflexion, notamment pour progresser dans la collectivité, en matière de mixité dans les filières, d'égal accès aux postes et d'équité en termes de rémunération, domaines dans lesquels subsistent d'importantes marges de progression.

La sensibilisation et l'expérimentation doivent également permettre de diffuser les bonnes pratiques dans toutes les directions, tout comme les outils à mettre en place en 2019 : espace collaboratif, guide de lutte contre les stéréotypes, guide de bonnes pratiques en matière de communication.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, enjeu dans le département où la situation est particulièrement critique, nécessitera de renforcer le partenariat du Département avec la Direction Départementale de la Cohésion Sociale qui organisera au second semestre 2019, un Grenelle départemental contre les violences faites aux femmes.

Enfin, l'analyse des trois derniers rapports de situation permet de mesurer que l'effectivité de l'égalité femmes-hommes progresse avec des agents et des élus pleinement investis sur le sujet.

IV. Annexes

A) Glossaire

L'égalité femmes-hommes :

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée

(Définition du Conseil de l'Europe)

Le genre :

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

Les stéréotypes :

Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes. Il s'agit de représentations simplifiées de la réalité, généralement de traits de personnalité ou de comportements.

La discrimination :

La discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

La parité :

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes, à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

La mixité :

Présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

B) Synthèse du plan d'actions 2018-2020

Actions de court terme	Actions de long terme
1. Mettre en place une gouvernance politique et technique sur la durée du plan d'actions	4. Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi
2. Mettre en place un observatoire de l'Égalité Femmes-Hommes	5. Développer des partenariats avec les collectivités responsables de la construction ou de l'aménagement d'équipements afin d'améliorer leur usage et leur accessibilité
3. Élaborer un «cahier blanc» lutte contre les stéréotypes et dimension du genre	6. Développer des actions transverses permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
8. Valoriser les actions de la commission égalité filles-garçons	7. Accroître la mixité des jurys de recrutement
10. Sensibiliser les collégien(ne)s sur la réduction des représentations sexuées des métiers dits féminins ou masculins	9. Engager une réflexion de fond avec l'ensemble des agents et des professionnels partenaires du Département sur les stéréotypes de genre dans leurs pratiques
12. Mettre en place un comité éditorial paritaire d'orientation et validation des communications institutionnelles sous le prisme de l'EFH	11. Favoriser une plus grande mixité dans les métiers du Département
13. Essaimer un forum dédié à la lutte contre le sexisme (et autres bonnes pratiques)	14. Faciliter une diffusion large des spectacles oeuvrant à la sensibilisation sur l'EFH
19. Développer un suivi de la répartition filles-garçons selon les âges et modalités de placement	15. Sensibiliser les fournisseurs et partenaires du Département en renforçant la vérification de l'existence du rapport de situation comparée
20. Lutter contre toute forme de violence	16. Accentuer certaines bonnes pratiques en matière sportive
	17. Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition F/H de leurs emplois lors de leur demande de subventions
	18. Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles