



# PLAN D' ACTIONS

# ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

## 2026 - 2029





© Florence DELFERIERE

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	4
<b>1 Volet interne</b> .....	6
1.1 État des lieux.....	6
Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique.....	10
Axe 2 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	14
Axe 3 : Favoriser la mixité des métiers et une communication égalitaire.....	19
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	24
<b>2. Volet externe</b> .....	27
Axe 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité.....	27
Axe 2 : Favoriser le bien-être des femmes en luttant contre les inégalités en santé.....	42
Axe 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire.....	45
Axe 4 : Agir et lutter contre toutes les formes de violences.....	53

# INTRODUCTION

*"N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."*

Simone de Beauvoir avait vu juste car nous vivons une époque de tumultes climatiques, géopolitiques, sociaux qui rendent l'avenir incertain.

Et dans ce contexte, le masculinisme fait son grand retour. Il s'invite à la télé, sur les réseaux sociaux, dans la vie politique.

Les thèses les plus régressistes polluent de plus en plus les discours publics, et ils trouvent une audience croissante, outre atlantique, en Europe, et même en France. Ces activistes influents vantent la force, la vigueur, la combativité, le courage et la maîtrise de soi, qui sont, selon eux, la quintessence des qualités viriles. Ils en profitent pour déconstruire tous les droits que les mouvements féministes ont gagnés, de haute lutte, depuis 80 ans. Ils essaient la vieille croyance qu'une femme ne peut se réaliser pleinement que dans le mariage, la maternité, l'éducation des enfants et la gestion du foyer.

N'en doutons pas, ces nouveaux partisans de l'idéal viril font la promotion du vieux mythe de la prétendue supériorité « naturelle » des hommes sur les femmes pour justifier la domination masculine.

Face à ce mouvement de fond, nous devons résister, contrarier toutes ces résurrections machistes. Nous devons également aller plus avant dans la conquête de nouveaux droits pour les femmes.

L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes. Ces droits ne doivent pas rester théoriques. Il s'agit d'entreprendre des actions décisives pour parvenir à l'égalité réelle.

Il s'agit principalement :

- de lutter contre les stéréotypes de genre pour rendre accessibles aux femmes les métiers dits masculin comme dans l'Industrie, la construction, la mécanique.
- de lutter contre les discriminations et les violences faites aux femmes.

- d'encourager les familles à investir dans l'éducation non genrée sans assigner les jeunes filles dans les filières sociales ou littéraires en maintenant les mêmes ambitions de réussite pour les filles et les garçons d'une même fratrie.
- de promouvoir la parité et la mixité.
- de promouvoir le travail à temps plein pour les femmes, car le salaire est le principal vecteur d'émancipation et d'autonomie.
- de promouvoir l'égalité salariale.

Ces combats sont l'affaire de toutes mais aussi de tous.

La révolution des femmes sera pleinement accomplie quand aura eu lieu la révolution des hommes, quand ils se seront libérés des assignations sexuées qui entretiennent, souvent de manière parfaitement inconsciente, la misogynie et l'homophobie.

Pour que les hommes changent le regard qu'ils portent sur les femmes, il faut qu'ils changent le regard qu'ils portent sur eux-mêmes. Et vice versa. Pour qu'ils modifient l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, il faut qu'ils modifient l'image qu'ils ont des femmes. Il y a un énorme travail éducatif à mener pour faire comprendre aux enfants et aux adolescents que le sexisme est un fléau pour les deux sexes, pour l'humanité toute entière.

Ce plan rend compte à la fois :

- des actions entreprises dans le champ des ressources humaines à la Porte du Hainaut pour tendre vers davantage d'égalité.
- des résultats sur la situation en termes d'organisation, de conditions de travail, d'écart de salaires et de responsabilités.

Cette valeur cardinale de notre projet de territoire se décline également de façon transversale dans la plupart de nos politiques publiques communautaires, dans le sport, la culture, la cohésion sociale, la santé, le logement, l'emploi et l'insertion. Ce plan présente l'action communautaire dans toutes ces dimensions.

Je vous en souhaite une bonne lecture. N'hésitez pas à nous faire part de vos réactions, remarques et suggestions, pour que l'égalité se vive au quotidien et que chacune et chacun y prenne part activement.

Le Président de La Porte du Hainaut  
Aymeric ROBIN

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

I. Volet interne

# ÉTAT DES LIEUX



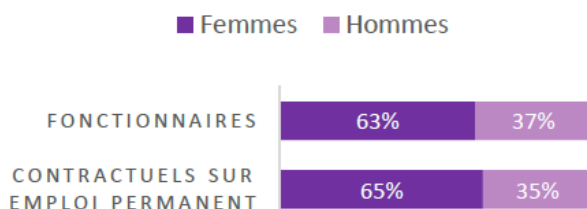
# ETAT DES LIEUX

Situation comparée des femmes et des hommes  
agent.es de La Porte du Hainaut - Source RSU 2024

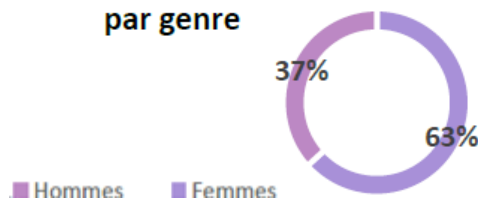
➔ 286 agents employés par la collectivité  
au 31 décembre 2024

- > 209 fonctionnaires
- > 66 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents

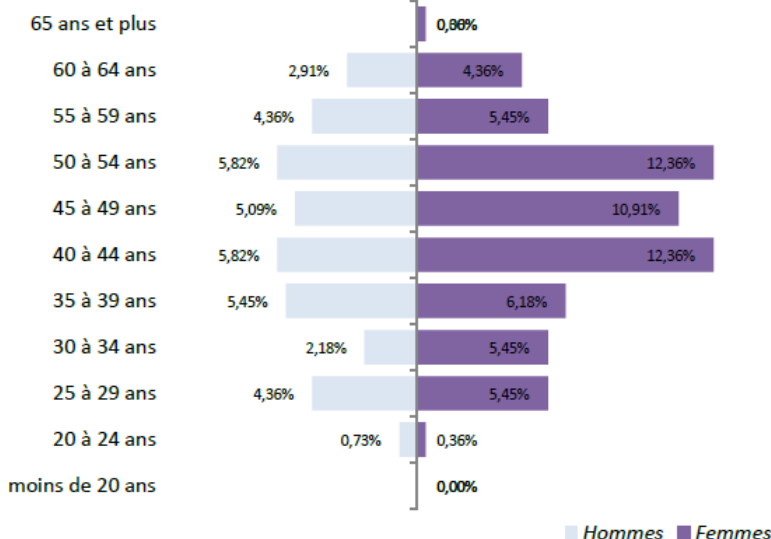
➔ Répartition par statut et par genre



Répartition des effectifs  
sur emploi permanent  
par genre



➔ Pyramide des âges



➔ Répartition par genre selon la filière  
(emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74%	26%
Technique	12%	88%
Culturelle	71%	29%
Sportive	50%	50%
Sociale		
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation	60%	40%

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont  
45 ans

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	60%	58%	68%

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des  
adjoints administratifs\*

Rang	Cadre d'emplois	Taux de féminisation
1	Adjoints administratifs	84%
2	Bibliothécaire	80%
3	Rédacteurs	78%
4	Assistants de conservation du patrimoine et	75%
5	Adjoints territoriaux d'animation	71%

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est  
celui des agents de maîtrise\*

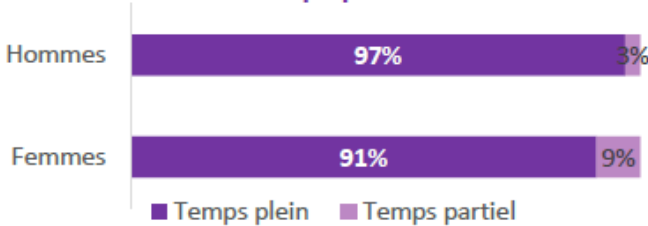
Rang	Cadre d'emplois	Taux de masculinisation
1	Agents de maîtrise	100%
2	Techniciens	93%
3	Adjoints techniques	90%
4	Ingénieurs	63%
5	Attachés	35%



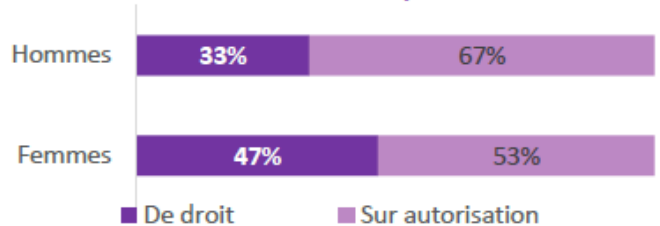
# ETAT DES LIEUX

Situation comparée des femmes et des hommes  
agent.es de La Porte du Hainaut - Source RSU 2024

## Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



## Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



83% des agents à temps partiel sont des femmes.

## Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,0%	2,2%
<b>Ensemble</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,7%</b>
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,4%	4,7%
<b>Ensemble</b>	<b>6,4%</b>	<b>6,4%</b>
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,5%	4,7%
<b>Ensemble</b>	<b>6,5%</b>	<b>6,5%</b>

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

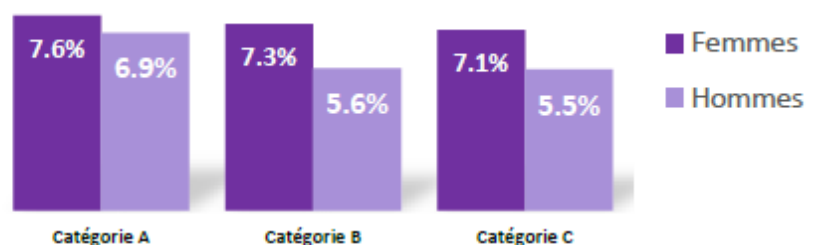
## Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

27,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

17,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

## 268 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique





# ETAT DES LIEUX

## Situation comparée des femmes et des hommes agent.es de La Porte du Hainaut - Source RSU 2024

### ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

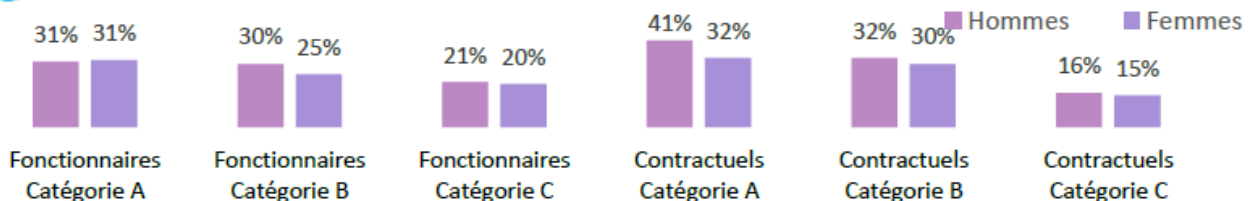
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	52 722 €	48 149 €	39 171 €	39 529 €	34 398 €	30 485 €
Animation	-	-	s	s	29 046 €	32 787 €
Culturelle	s	48 296 €	39 701 €	39 944 €	30 215 €	30 746 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	64 533 €	55 681 €	41 833 €	s	31 555 €	s

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	32%	35%	27%	31%	21%	22%
Animation	-	-	s	s	22%	18%
Culturelle	29%	s	21%	23%	17%	18%
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	36%	34%	s		s	21%

### ➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



# Axe 1

**Garantir l'égal accès des  
femmes et des hommes  
aux corps, cadres d'emploi,  
grades et emplois  
de la fonction publique**

AXE n° 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

## Maintenir l'égalité de rémunération entre les agents et agentes de la collectivité

N° 1

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Dans la continuité du travail précédemment démarré, La Porte du Hainaut a depuis le 1er janvier 2023, mis en place un système de cotation des postes ce qui a permis de connecter le régime indemnitaire aux fonctions exercées par les agents sans distinction genrée.

Malgré tout, selon les catégories et les filières, des écarts de rémunération persistent. Par exemple, certains métiers de catégorie C restent majoritairement féminins.

#### Objectifs :

- Identifier d'éventuels écarts de rémunération entre agents exerçant des fonctions identiques ou analogues
- Analyser les écarts existants de rémunération et préconiser de actions pour les résorber

#### Mise en œuvre :

- Poursuivre la réflexion sur la rémunération, la classification et la qualification
- Maintenir, tous les 3 ans, l'étude des montants individuels du régime indemnitaire
- Mettre en œuvre une politique égalitaire pour diminuer les inégalités

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

### Porteurs de l'action



#### Direction pilote :

Direction des Ressources Humaines avec le CST

### Calendrier



2026 - 2029

### Livrables attendus



- Maintenir la réflexion actuelle de la DRH
- Réaliser une étude des montants

### Indicateurs de résultats



- Rédaction d'un document comportant des préconisations
- Réalisation d'une enquête

AXE n° 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

## Maintenir la vigilance pour éviter d'éventuels écarts induits par le régime indemnitaire

### N° 2

#### Présentation de l'action



##### Contexte :

La Porte du Hainaut a toujours mené une politique égalitaire de distribution de son régime indemnitaire. A compter du 1er janvier 2023, un important travail autour de la cotation des postes de la collectivité a été mené.

Il a permis de connecter le régime indemnitaire aux fonctions exercées par les agents sans distinction de genre.

Loi Européenne sur la transparence des salaires

##### Objectifs :

- Analyser et mieux comprendre les éventuels écarts du régime indemnitaire entre femmes et hommes
- Apporter des solutions pour résorber les éventuels écarts

##### Mise en œuvre :

Tester l'outil de cotation existant, analyser la codification et faire évoluer l'outil pour résorber les inégalités (si elles sont avérées)

#### Type d'action



- Nouvelle
  Existante depuis 2023

#### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH avec le CST

#### Calendrier



De 2025 à 2028

#### Livrables attendus



Une liste de préconisations pour améliorer l'outil existant de cotation

#### Indicateurs de résultats



- Réaliser une analyse
- Nombre de préconisations réalisées sur un échantillon des 10 cotations les plus élevées et les moins élevées

AXE n° 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

## Formaliser un guide pour les agents sur l'impact du temps partiel

### N° 3

#### Présentation de l'action



##### Contexte :

En 2023, sur les 238 agents permanents, 92 % exercent leurs missions à temps complet, 8 % à temps partiel. La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre une quasi exclusivité des femmes dans le recours aux temps partiels (15), soit près de 13% du personnel féminin.

Un temps de travail réduit à la demande de l'agent a des conséquences administratives, sur le niveau de rémunération notamment mais aussi sur son calcul de retraite

##### Objectifs :

- Faire connaître les différents types de temps partiel (de droit ou sur autorisation)
- Informer les agent.es sur les conséquences d'une mise à temps partiel et l'impact sur son parcours au sein de la collectivité.

##### Mise en œuvre :

- Rédiger une page d'information annuelle (mise à jour) sur l'Intranet et information des nouveaux agent.es.
- Créer un groupe de travail pour récolter les informations nécessaires à l'élaboration d'un guide

#### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

#### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH ,  
Communication

Partenaires extérieurs : CDG 59

#### Calendrier



2026-2028

#### Livrables attendus



- Réaliser une communication sur l'impact du temps partiel
- Rédiger une ébauche d'un guide qui sera alimenté pendant le plan actuel et complété lors des prochains plans d'action

#### Indicateurs de résultats



- Nombre de communications effectuées sur l'impact du temps partiel
- Réalisation d'une fiche sur le temps partiel pour constituer le futur guide

# Axe 2

**Favoriser l'articulation des  
temps de vie professionnelle  
et personnelle**

AXE n°2 : Favoriser l'articulation des temps de professionnelle et vie personnelle

## Promouvoir les aides pour mieux faciliter les temps de vie de La Porte du Hainaut

N° 4

### Présentation de l'action



#### Contexte :

L'articulation des temps de vie permet aux agent.es de mieux concilier leur vie professionnelle avec leurs responsabilités personnelles et familiales, ce qui contribue à leur épanouissement global et à une meilleure qualité de vie au travail.

La Porte du Hainaut met déjà en place plusieurs aides possibles pour faciliter l'articulation des temps de vie. Il arrive parfois que certains agent.es ne soient pas informé.es.

Par exemple : allocation enfant handicapé, la durée ou éligibilité de ce congé.

#### Objectifs :

- Diffuser l'informations des aides mises en place par La Porte du Hainaut
- Vérifier que les agent.es ont bien été informé.es
- Mettre à jour les informations sur l'intranet

#### Mise en œuvre :

- Valoriser les aides existantes
- Promouvoir les nouvelles possibilités
- Permettre à toutes et tous de trouver les aides et leurs droits sur les jours possibles selon les difficultés rencontrées

### Type d'action



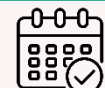
Nouvelle  Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH

### Calendrier



2026-2028

### Livrables attendus



- Déployer les nouveaux congés possibles
- Compiler les aides et transmettre l'information par différents biais

### Indicateurs de résultats



- Nombre de diffusion des aides
- Nombre de connections
- Nombre de demandes

AXE n°2 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et vie personnelle

## Conforter le télétravail

N° 5

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Le télétravail favorise une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il contribue à une gestion plus efficace du stress, renforce la concentration et la productivité, tout en améliorant la qualité de vie au travail. Pour les parents, il offre une plus grande souplesse dans l'organisation des temps de vie. Toutefois, il reste nécessaire de l'encadrer et de le consolider afin d'en garantir un équilibre durable.

#### Objectifs :

- Mieux concilier la vie professionnelle et vie personnelle
- Renforcer le bien-être des agents et agentes en télétravail
- Renforcer la marque employeur pour les nouveaux arrivants

#### Mise en œuvre :

Formaliser un guide de télétravail à l'ensemble des agent.es comprenant le cadre juridique, les modalités d'éligibilité, les procédures et les demandes d'autorisation.

### Type d'action



Nouvelle  Existante

### Porteurs de l'action



Directions pilotes : DRH, communication

### Calendrier



2028

### Livrables attendus



- Adapter les outils existants
- Déployer une culture managériale commune sur le télétravail
- adapter les outils de gestion pour plus de flexibilité

### Indicateurs de résultats



- 100% des demandes de télétravail seront étudiées
- Rédaction d'un guide de télétravail

AXE n°2 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et vie personnelle

## Développer de nouvelles actions pour mieux articuler les temps de vie (proches aidants, dons de congés...)

N° 6

### Présentation de l'action



#### Contexte :

60% des aidants sont des femmes ; ce chiffre atteint 74 % quand les soins deviennent très contraignants physiquement ou psychologiquement.

Dans la fonction publique, cette réalité se combine à la forte féminisation du secteur (63 % de femmes parmi les agents)

<https://fondationdesfemmes.org/fdf-content/uploads/2024/06/FDF-note-5-web-VF.pdf>

#### Objectifs :

- Informer sur les aides possibles de la Porte du Hainaut
- Sensibiliser les cadres sur la possibilité d'apporter plus de flexibilité pour les agent.es rencontrant des difficultés de concilier la vie personnelle et vie professionnelle

#### Mise en œuvre :

- Informer sur les dons de congés
- Proposer plus de flexibilité sur la gestion des dons de congés, ouvrir à plus de flexibilité sur la gestion du temps, sensibiliser les cadres sur la flexibilité etc.

### Type d'action



Nouvelle  Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH

### Calendrier



2026-2028

### Livrables attendus



- Promouvoir les dispositifs pour répondre aux besoins des agentes
- Développer de nouvelles offres pour favoriser le bien être des agent.es

### Indicateurs de résultats



- Nombre de congés aidants
- Nombre de sensibilisation
- Nombre de plages horaires flexibles

AXE n°2 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et vie personnelle

## Donner la possibilité de changer de nom et/ou prénom d'usage

N° 7

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La Porte du Hainaut souhaite permettre à ses agents et agentes de choisir ou modifier leur nom et/ou prénom d'usage, à leur arrivée ou en cas de changement de situation matrimoniale, de nom de famille issu de la filiation ou de genre. Cette mesure participe au bien-être au travail des agents et agentes.

Cette mesure répond à la loi du 2 mars 2022 relative au choix du nom issu de la filiation et à la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres.

#### Objectifs :

- Favoriser le bien être des agent.es
- Respecter leur vie privée

#### Mise en œuvre :

- Permettre aux agents et agentes changeant de situation matrimoniale (mariage, divorce), de nom de famille issu de la filiation ou de genre de demander, via un formulaire en ligne, le changement de nom et/ou prénom d'usage.

### Type d'action



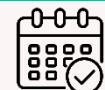
- Nouvelle  Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Directions pilotes : DRH, communication et informatique (Dsi)

### Calendrier



2028

### Livrables attendus



Rédiger un formulaire de demande

### Indicateurs de résultats



- 100% des demandes abouties
- Toutes les nouvelles personnes recrutées seront informées de leur choix sur le nom/prénom d'usage à La Porte du Hainaut

FRANCE

ADMINISTRATION

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

I. Volet interne



**Axe 3**

**Favoriser la mixité  
des métiers et  
une communication égalitaire**

**une communication égalitaire**



AXE n° 3 : Favoriser la mixité des métiers et une communication égalitaire

## Sensibiliser l'ensemble des agents à l'égalité femmes/hommes lors de la journée du 08 mars

N° 8

### Présentation de l'action



#### Contexte :

L'égalité femmes-hommes est une valeur partagée du Projet de Territoire 2024-2044 et doit se retrouver dans l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre par les agents.

La Porte du Hainaut s'engage à proposer chaque année, dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes (08 mars), un temps-fort obligatoire pour chaque agent afin d'échanger sur les inégalités de genre.

#### Objectifs :

Mettre l'accent sur les inégalités encore à l'œuvre et faire changer les mentalités des agents en provoquant des débats et des réflexions sur plusieurs thématiques en lien avec l'égalité femmes/hommes :

- Charge mentale des femmes et articulation entre vie personnelle et professionnelle
- Sexisme ordinaire et violences sexistes et sexuelles

#### Mise en œuvre :

1. Proposer un travail interne d'organisation avec les directions concernées.

2. Développer un partenariat avec de nouveaux prestataires afin de proposer chaque année un format différents et ludique : conférence-débat, projection cinématographique, représentation théâtrale, témoignages etc.

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH et Innovation Sociale et Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : Prestataires (experts, troupe de théâtre, associations etc.)

### Calendrier



Chaque année lors de la journée du 08 mars

### Livrables attendus



Mettre en place des temps forts annuel organisé pour l'ensemble des agents dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes (08 mars).

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'agents présents
- Nombre de retours formels (questionnaire de satisfaction) et informels

AXE n° 3 : Favoriser la mixité des métiers et une communication égalitaire

## Publier l'indice de mixité dans les filières

N° 9

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La CAPH emploie 62% de femmes et 38% d'hommes.

La mixité apporte une plus-value en matière d'attractivité, d'ambiance dans les équipes (voir site CORIF sur la mixité des filières)

#### Objectifs :

- Prendre conscience et informer que certaines filières sont genrées
- Informer les services sur les mouvements d'indice de mixité par filière

#### Mise en œuvre :

- Communiquer sur la mixité des métiers et l'impact sur le parcours professionnel et de vie des agents interne et externe avec le rapport annuel sur l'égalité et la mixité dans la fonction publique fournissant des données précises sur la répartition femmes-hommes ainsi que sur les progrès ou reculs observés
- Diffuser l'indice de mixité par différents biais de communication interne et externe (intranet, réseaux sociaux, site internet, Facebook des médiathèques)

### Type d'action



- Nouvelle  Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH

### Calendrier



2027-2028

### Livrables attendus



- Informer sur les métiers (vie personnelle et professionnelle)
- Suivre l'indice de mixité pendant la durée du plan d'actions

### Indicateurs de résultats



- Nombre de communications réalisées
- Nombre de diffusions de l'indice

AXE n° 3 : Favoriser la mixité des métiers et une communication égalitaire

## Former sur les biais de genre le personnel en charge du recrutement

N° 10

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La diffusion et la publicité des offres d'emploi sont soumises à des règles précises dont le but est de garantir l'égalité des chances des candidat.es à l'emploi public. L'offre proposée doit être rédigée de façon à faire apparaître clairement qu'elle s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes.

#### Objectifs :

- Savoir sélectionner sans discriminer en évitant les biais de genre
- Définir et formaliser un process de recrutement et de mobilité interne : évaluation des compétences et aptitudes nécessaires pour le poste uniquement avec des conditions d'embauche (rémunération, contrat, avantages) basées sur des critères objectifs et équitables

#### Mise en œuvre :

- Proposer aux agents en charge du recrutement plusieurs types de formations en lien avec le CNFPT (présentiel, webinaires, escape-game etc.)
- Améliorer la grille d'évaluation existante en suivant les 26 critères de discrimination et la diffuser auprès du personnel en charge du recrutement

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH

Partenaires extérieurs :  
CNFPT et autres organismes de formation en ligne  
Centre Hubertine Auclert

### Calendrier



2025-2028

### Livrables attendus



- Proposer des formations ludopédagogiques correspondant aux attentes des recruteur.euses
- Formaliser une procédure inclusive

### Indicateurs de résultats



- Nombre des personnes formées
- Formalisation d'un process
- Nombre de diffusions du process

AXE n° 3 : Favoriser la mixité des métiers et une communication égalitaire

## Favoriser la mixité dans le recrutement des filières les plus genrées

N° 11

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La Porte du Hainaut emploie 62% de femmes et 38% d'hommes. Certaines filières sont très genrées, elles sont soit féminines, soit masculines. Les filières les moins mixtes sont les filières administratives et culturelles (40-60%).

#### Objectifs :

- Mettre en place des jurys de recrutement mixtes et élargir le choix des membres du jury pour garantir une parité
- Proposer aux agent.es la possibilité de découvrir la réalité d'autres métiers (particulièrement dans les filières citées ci-dessus) via des vidéos, podcasts et/ou des immersions
- Organiser un évènement de rencontre et de partage entre les agent.es pour développer l'attractivité de La Porte du Hainaut

#### Mise en œuvre :

- Informer les managers
- Contacter le réseau interne ou externe pour constituer un jury paritaire
- Poursuivre la réalisation des podcasts " De l'autre côté du bureau" et leur diffusion
- Mettre en place un évènement favorisant la rencontre et le partage entre agents de la collectivité

### Type d'action



Nouvelle  Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Directions pilotes : DRH, Culture, Communication

### Calendrier



2026-2029

### Livrables attendus



- Proposer un jury paritaire
- Réaliser des vidéos qui témoignent des filières non mixtes

### Indicateurs de résultats



- Nombre de participants et listes des membres des jurys
- Nombre de connexions/visionnages des vidéos et des podcasts

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

## I. Volet interne

MADAME/ELLE !  
VOUS ÊTES CHARMANTE  
ON FAIT CONNAISSANCE ?  
C'EST BIEN TON NUMÉRO ?  
C'EST POUR MOI CETTE PETITE JUIE ?  
TU M'EXCITES  
TU SAIS BIEN T'EST BONNE ?  
JE VAIS TE SERVIR  
RÉP

Le quotidien des femmes ne doit pas ressembler à ça.

FACE AU HARCÈLEMENT

# Axe 4

INJURES, MENACES ET VIOLENCES SONT PUNIES PAR LA LOI.  
[femmes.gouv.fr/harcèlement](http://femmes.gouv.fr/harcèlement)

**Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

AXE n° 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

## Mettre en place un dispositif de signalement et diffusion des procédures

N° 12

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Les agents publics sont plus touchés que les salariés du privé, avec **16 %** des agent.es déclarant avoir subi au moins une forme de violence (injures, menaces, harcèlement moral) au travail, contre **13 %** des salarié.es du privé. Ces violences constituent un facteur majeur de dégradation du climat au travail et de risque psychosocial dans la fonction publique.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-agents-de-la-fonction-publique-victimes-de-violences-dans-le-cadre-de-leur-metier-en-2022>

#### Objectifs :

- Informer sur la cellule d'écoute du CDG59
- Sensibiliser l'ensemble des agent.es sur le dispositif de signalement
- Rédiger une communication sur la procédure de signalement

#### Mise en œuvre :

- Afficher le numéro de téléphone et les informations nécessaires pour que chaque agent.es puisse être en mesure de signaler les faits
- Diffuser les informations nécessaires pour les procédures d'alertes
- Informer sur les sanctions possibles
- Nommer une ou plusieurs personnes référentes identifiées et accessibles
- Garantir la confidentialité des signaux et accompagner la/les personne(s) concernée(s) pendant la démarche

### Type d'action




Nouvelle

Existante

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH

Partenaires extérieurs : CNFPT et CDG 59

### Calendrier



2026-2028

### Livrables attendus



- Mettre en lien avec le CDG 59 pour récolter les informations sur la cellule d'écoute et l'affichage des numéros d'urgence ainsi que les procédures d'alerte
- Diffuser les informations et la liste des personnes à contacter
- Identifier une personne en charge du dossier

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'agent.es informé.es
- Nombre de communication sur la procédure de signalement

AXE n° 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

## Informer l'ensemble des agent.es sur le cadre légal les violences sexistes et sexuelles au travail

N° 13

### Présentation de l'action



#### Contexte :

En 2024, la Fonction publique territoriale a recensé 210 cas de violences physiques, 160 cas d'agressions sexistes, 90 cas de harcèlement sexuel et 90 cas de violences sexuelles. Face à cette réalité préoccupante, la collectivité s'engage à informer et sensibiliser l'ensemble de ses agents sur le cadre légal et juridique relatif aux violences sexistes et sexuelles, ainsi que sur leurs conséquences pour les victimes comme pour les auteurs.

[www.naudrh.com/2025/06/violences-internes-dans-la-fonction-publique-territoriale-un-probleme-majeur-a-resoudre.html](http://www.naudrh.com/2025/06/violences-internes-dans-la-fonction-publique-territoriale-un-probleme-majeur-a-resoudre.html)

#### Objectifs :

- Publier et diffuser le cadre légal
- Informer sur les obligations en matière de sécurité et santé du travail
- Garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les agents, libre de toute violence physique, sexuelle ou sexuelle
- Faciliter l'accès aux dispositifs de signalisation, d'écoute et d'accompagnement pour les victimes et témoins,
- Informer que les auteur.es ont été sanctionnés

#### Mise en œuvre :

- Afficher les articles de lois et les sanctions en fonction des différents types de violences sexistes et sexuelles
- Actualiser le règlement intérieur
- Mettre à jour le Document unique

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : DRH avec le CST

### Calendrier



2026-2028

### Livrables attendus



Rédiger une newsletter ou publier sur intranet sur les sanctions possibles en cas de VSST (agression sexuelle, harcèlement, agissement sexiste etc

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'agent.es informé.es
- Nombre de communication sur la procédure de signalement
- Un document DUERP analysé et complété

# Axe 1

**Prévenir et accompagner aux  
changements  
les habitants pour plus  
d'égalité**



AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Réduire les inégalités de genre dans l'usage du vélo et développer son rôle d'outil d'émancipation sociale

N° 14

### Présentation de l'action



#### Contexte :

L'usage du vélo reste marqué par des inégalités de genre importantes : 31% des hommes pratiquent régulièrement le vélo, pour seulement 19% des femmes.

Cet écart est encore plus marqué dans les classes populaires alors même que son faible coût en fait un mode de déplacement particulièrement économique.

De multiples initiatives ont de plus montré l'efficacité des ateliers d'apprentissage du vélo et de sa réparation dans des parcours de réinsertion pour des femmes en difficulté sociale ou familiale.

#### Objectifs :

- Mettre en place des ateliers de remise en selle et de réparation de vélos en groupes mixte ou non-mixtes

#### Mise en œuvre :

- Identifier les partenaires techniques et financiers pour la mise en œuvre
- Identifier un lieu (support du Pôle de référence vélo - Projet emblématique du Projet de Territoire)
- Organiser des cycles d'échanges avec les initiatives identiques menées dans la région
- Créer des outils d'animation
- Mettre en œuvre des ateliers
- Réaliser un bilan

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

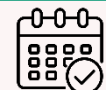
### Porteurs de l'action



Direction pilote : Direction Valorisation et Harmonisation du Territoire

Partenaires extérieurs : Organismes d'insertion, Associations de promotion de la pratique cyclable, Département du Nord

### Calendrier



- Fin 2025 : Sollicitation des partenaires
- 1<sup>er</sup> semestre 2026 : Préparation
- 2<sup>ème</sup> semestre 2026 : Démarrage des ateliers

### Livrables attendus



- Des ateliers de remise en selle et de réparation
- Mise à disposition de documents récapitulatifs

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'ateliers réalisés
- Nombre de personnes accueillies dans les ateliers

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Rendre la formation de développeur web – web mobile spécialisation Intelligence Artificielles plus accessible aux femmes

N° 15

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Le territoire de La Porte du Hainaut connaît une forte demande en compétences numériques, notamment en développement web et en intelligence artificielle, portée par les entreprises locales. La formation proposée s'inscrit dans la stratégie de transformation numérique du territoire, visant à renforcer l'employabilité des habitants dans des secteurs en croissance. Une attention particulière est accordée à l'inclusion des femmes pour favoriser une transition digitale équitable et inclusive.

#### Objectifs :

- Permettre aux habitantes de La Porte du Hainaut d'accéder directement à une formation complémentaire leur permettant de poursuivre un parcours académique ou d'accéder à un emploi dans les nouvelles filières de l'intelligence artificielle et de la gestion des données,
- Accompagner les apprenantes dans la construction de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi
- Favoriser l'insertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi sans diplôme académique

#### Mise en œuvre :

#### **Phase préparatoire préalable à la formation de 3 mois maximum :**

Repérage, identification et sélection des publics.

#### **Session de formation de 12 mois**

**maximum :** Cours et ateliers, évaluation et participation au comité de suivi.

#### **Accompagnement post formation de 6 mois maximum**

### Type d'action




Nouvelle

Existante

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Stratégie Numérique

Partenaires extérieurs : France Travail Saint-Amand, Denain, Anzin / Missions locales Saint Amand et Denain

### Calendrier



Du 29 septembre 2025 au 27 mars 2026

### Livrables attendus



- Identification des freins d'accès aux femmes à ce type de formation
- Campagne de communication inclusive pour encourager les candidatures féminines

### Indicateurs de résultats



- Nombre de sorties positives
- Nombre de femmes inscrites à la formation

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## « L'égalité filles-garçons s'apprend dès le plus jeune âge »

N° 16

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La société d'aujourd'hui peine à évoluer sur la promotion de l'égalité à tout âge, et ça n'apparaît pas dans les priorités pour la petite enfance et l'enfance. On observe également une prévalence de normes parentales pouvant être genrées (comme l'achat de types de jouets en fonction du genre). C'est pourquoi, plus tôt on sensibilise, le mieux on peut avoir un impact dans les esprits. L'Éducation Nationale est volontaire pour sensibiliser sur l'égalité filles-garçons mais manque de partenaires extérieurs

#### Objectifs :

- Sensibiliser à la question de l'égalité de genre auprès d'un public scolaire du 1<sup>er</sup> degré et en lien avec les parents
- Accompagner les professeurs des écoles en leur permettant de bénéficier d'outils clé en main et/ou d'interventions de prestataires extérieurs
- Créer des environnements éducatifs inclusifs à l'égalité filles/garçons en la favorisant dans les pratiques pédagogiques

#### Mise en œuvre :

- S'appuyer sur des prestataires et structures capables de mener des sensibilisations en milieu scolaire auprès du 1<sup>er</sup> degré, et former les professeurs des écoles
- Impulser des actions pérennes sur une année scolaire voire plusieurs (suivi de cohortes) et des temps forts autour de la parentalité et de l'égalité

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV

Partenaires extérieurs :  
Associations agrémentées  
Éducation Nationale

### Calendrier



2026 : diagnostic approfondi

2027-2029 : Mise en œuvre

### Livrables attendus



- Détailler le contenu des sensibilisations
- Outiller l'équipe pédagogique
- Elaborer un guide de bonnes pratiques

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'enfants, parents, et professeurs touchés
- Typologie et qualité des actions mises en place
- Diversité des territoires touchés

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Favoriser la participation des hommes dans les actions parentalité

N° 17

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Dans le domaine de la parentalité, les dispositifs d'accompagnement, les animations collectives et les lieux ressources constatent une faible participation des pères et, plus globalement, des hommes. Ces espaces restent majoritairement fréquentés par les femmes, ce qui contribue à maintenir l'idée que les mères seraient naturellement plus compétentes ou plus légitimes pour s'impliquer dans la vie éducative et affective des enfants. Et pourtant, les études montrent que l'implication précoce et active des pères a des effets positifs majeurs : sur le développement des enfants, sur l'égalité au sein du couple, et sur le bien-être global de la famille. Elle est également un levier important pour rééquilibrer la charge mentale et parentale, et pour permettre aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

#### Objectifs :

- Développer une prise en charge équilibrée des responsabilités parentales indépendamment du genre
- Permettre à chaque parent, quelle que soit son identité de genre et son parcours de trouver un accueil égalitaire et un espace de parole
- Sensibiliser à la diversité des rôles parentaux liés au genre

#### Mise en œuvre :

- Développer des ateliers "Parentalité au masculin" : temps d'échanges et de partages d'expériences entre pères (ou futurs pères).
- Animer des ateliers ludiques « père-enfant »
- Faire témoigner des pères investis dans la vie familiale.
- Diversifier les horaires et formats proposés.
- Développer des campagnes de sensibilisation valorisant la place des hommes dans la parentalité (affiches, vidéos, podcasts)

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation sociale et Cohésion sociale / PV

Partenaires extérieurs : Centres sociaux, crèches, relais petite enfance, CAF, PMI, associations de soutien à la parentalité, écoles

### Calendrier



A définir dans le cadre de la programmation Contrat Quartiers 2030, en lien avec le réseau des 1000 premiers jours du Contrat Local de Santé et la CTG avec la CAF

### Livrables attendus



Ateliers parentalité, campagne de communication et témoignages de valorisation de parcours

### Indicateurs de résultats



- Taux de satisfaction des parents concernant le climat inclusif
- Nombre d'initiatives valorisant l'implication des deux parents
- Production et diffusion de supports
- Nombre de sensibilisations

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Agir pour la mixité : Encourager l'engagement des hommes dans les métiers à prédominance féminine

N° 18

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Malgré les avancées en matière d'égalité femmes-hommes, le monde du travail reste fortement marqué par une segmentation sexuée des métiers. Les hommes sont largement sous-représentés dans certains secteurs dits « féminins » comme la petite enfance, le soin, le travail social, l'enseignement primaire, ou encore l'aide à domicile. À titre d'exemple, moins de 5 % des professionnels de la petite enfance sont des hommes.

#### Objectifs :

- Promouvoir une meilleure mixité professionnelle dans les secteurs fortement féminisés.
- Lutter contre les stéréotypes de genre qui limitent l'orientation des hommes vers certains métiers.
- Valoriser les parcours masculins dans les domaines du « care », de l'éducation, de la petite enfance, du social, etc.
- Favoriser l'implication des hommes dans les politiques d'égalité femmes-hommes.

#### Mise en œuvre :

- Récolter des témoignages inspirants
- Promouvoir des Campagnes "C'est aussi un métier pour moi !"
- Mettre en place des ateliers orientation mixité : Ateliers d'orientation ou d'information destinés aux hommes sur les métiers du soin, de l'éducation, de la santé et du social
- Proposer des accompagnements de mentoring et parrainage pour les hommes
- A l'instar du CLS, proposer des stages collectifs de 3ème et 2nde afin d'encourager la découverte des métiers aux jeunes garçons

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

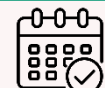
### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV

Partenaires extérieurs :  
Établissements de formation, structures d'orientation, centres sociaux, employeurs du secteur médico-social, éducatif et sanitaire

### Calendrier



A définir dans le cadre de la programmation Contrat Quartiers 2030, en lien avec le service Insertion Emploi

### Livrables attendus



- Campagnes de communication ciblée et partage des témoignages - Ateliers

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'hommes participant aux actions
- Évaluation des changements de représentations via questionnaires

## AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Les Audacieuses

N° 19

## Présentation de l'action


Contexte :

Les femmes sont encore plus touchées par la privation d'emploi que les hommes (1/3 en QPV).

Taux de chômage plus important chez les femmes (15,2% contre 13,5% pour les hommes dans les Hauts-de-France)

27 % des femmes accèdent à un emploi à temps partiel contre 5% pour les hommes.

Dans le Nord, 85,7% des femmes ont la charge SEULE d'au moins un enfant.

Souhait de mise en place d'une action complète autour de la remobilisation socio-professionnelle des femmes en QPV. Avec la mise en place d'un consortium de porteurs de projets, et en partant de la remobilisation vers l'insertion des femmes éloignées de l'emploi

Objectif :

Permettre à 12 femmes de pouvoir suivre une action complète pour s'orienter ou reprendre un parcours d'insertion

Mise en œuvre :

6 modules :

- confiance en soi avec APPE Formation
- Femmes et monde du travail CAPEP
- Femmes et compétences transversales CAPEP
- « Envie de » (travail sur la séparation maman/enfants + mobilité) ACSR
- Déplacement vers la Cravate Solidaire pour atelier entreprises et coup de pouce
- Les Z'elles ACSR: immersion en milieu professionnel pour découverte des métiers
- Vers son projet professionnel Oxygène: immersion virtuelle et préparation au CV
- Travail en collaboration avec notre SIE

## Type d'action



- Nouvelle  Existante depuis

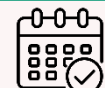
## Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV avec l'Etat et en lien avec le PLIE

Partenaires extérieurs : ACSR CAPEP, OXYGENE, APPE FORMATION, Cravate Solidaire, L'Assiette, Main dans la Main

## Calendrier



2025/2026

## Livrables attendus



Passeport des compétences des femmes participantes

## Indicateurs de résultats



- Nombre de femmes ayant suivi l'action
- Nombre de femme ayant repris un parcours insertion emploi
- Orientation vers le PLIE

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Les Journées Insertion Sport (CORIF)

N° 20

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Le sport est un vecteur d'assimilation et de valeurs qui permet à des personnes éloignées de l'emploi de reprendre contact de façon indirecte avec l'activité professionnelle. Ce projet a pour ambition de mobiliser des femmes éloignées des réseaux d'emploi habituels pour différentes raisons (garde d'enfants, mono-parentalité, chômage de longue durée voire expérience professionnelle brève et lointaine...). L'approche plurielle par le sport et l'accompagnement est un moyen pertinent pour toucher un public parfois invisible. Cette action est destinée aux femmes éloignées de l'emploi nécessitant un accompagnement socio-professionnel pour reprendre un parcours d'insertion en format remobilisation

#### Objectifs :

- Accompagner des femmes dans la levée des freins vers l'insertion au travers d'ateliers et à la pratique d'une activité physique
- Créer du lien avec le Club de basket féminin d'Escaudain, le BFE-PH, et ses joueuses et développer des interactions sociales.
- Créer du lien avec d'autres clubs de pratiques sportives différentes (course à pied etc.)

#### Mise en œuvre :

- 11 ateliers de 3h avec le CORIF et 6 entraînements de 2h avec le club de sport.
- 1 entretien individuel en début et 1 entretien individuel à la fin de l'action

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

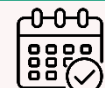
### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV en lien avec le PLIE

Partenaires extérieurs : CORIF, Club de sport : Escaudain Basket, Foot Club de Denain

### Calendrier



2 sessions :

- De février à mai 2025
- De septembre à décembre 2025

### Livrables attendus



- Compétences transversales acquises et ébauche de parcours d'insertion
- Fiches de suivi des femmes
- Développement de partenariats avec d'autres clubs

### Indicateurs de résultats



- Nombre de femmes ayant suivi l'action
- Nombre de femme ayant repris un parcours insertion emploi
- Orientation PLIE

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Formation contre les discriminations multiples vers et dans l'emploi des femmes (avec élaboration du projet professionnel)

N° 21

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Afin de mieux répondre à l'égalité des chances dans l'emploi, ce projet vise à accompagner des femmes dans la définition de leur projet professionnel, dans leur recherche d'emploi pour lever les inégalités entre hommes et femmes et apprendre à faire aux discriminations multiples.

Nous voulons amener les femmes à savoir cerner les aptitudes requises à l'exercice de la profession et identifier un projet professionnel correspondant à leurs compétences, potentiels et en lien avec le marché du travail, notamment sur les métiers liés à l'industrie.

#### Objectifs :

Être capable de confirmer un projet dans un secteur d'activité porteur et construire un plan d'action

- En ouvrant sur des nouvelles perspectives professionnelles
- En découvrant des métiers en situation et en vérifiant les capacités à intégrer le poste
- En analysant ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations

#### Mise en œuvre :

- Formation de 233H sur 10 semaines avec 128H en centre et 105H en entreprise. En ½ journée pas en semaine pleine.
- Construction du contenu pédagogique en fonction des objectifs à atteindre.

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2019

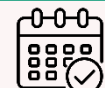
### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PLIE

Partenaires extérieurs : Organismes de formation, prescripteurs du PLIE (CCAS, France Travail, M.Localle...)

### Calendrier



2 sessions par an si suffisamment de positionnements

### Livrables attendus



- Bilan individuel pour chaque participante
- Suite de parcours en formation qualifiante ou emploi

### Indicateurs de résultats



- Nombre de femmes ayant suivi la formation
- Nombre de femmes ayant validé un projet professionnel

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## La Course des terrils, un défi à la portée de toutes !

N° 22

### Présentation de l'action



#### Contexte :

En lien avec les actions portées par la Mission Bassin Minier, le PLIE de la Porte du Hainaut lance une action spécifique à destination des femmes. Cette initiative vise à accompagner des femmes ayant traversé des parcours de vie difficiles, en leur offrant un programme global favorisant le dépassement de soi, la reconstruction personnelle et le renforcement de la confiance en soi.

#### Objectifs :

- Renforcer la confiance en soi et l'estime personnelle
- Améliorer la santé physique et mentale (bilan de santé, hygiène de vie, diététique)
- (Re)donner accès à une pratique sportive adaptée et progressive
- Créer une dynamique de dépassement de soi par un défi collectif : la participation aux 10km de la Course des Terrils
- Accompagner les participantes vers une insertion sociale et professionnelle via un suivi au PLIE

#### Mise en œuvre :

Un suivi personnalisé de 4 mois est proposé avec : 2 à 3 Séances de sport adapté encadré par une coach, des ateliers santé (bilan médical, ateliers diététiques), du développement personnel (confiance en soi, gestion du stress), un équipement, la participation collective à la course et un accompagnement personnalisé des participantes visant le retour à l'emploi/formation

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2025

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PLIE

Partenaires extérieurs : Mission Bassin Minier, SAVU-AJAR, FILIERIS  
Losange Noir, Laurent Lampreur, Centre Social Fbg Duchateau Denain, MEDIA Denain, BIORACER, Run Aventures Marly, Club Entente Athlétique Douchynoise

### Calendrier



Avril – Mai – juin : Mobilisation du public cible, communications partenariales, réalisation du diagnoforme et du bilan de santé  
Juin – Sept : phase entrainements (1<sup>er</sup> mois 2fois par semaine et ensuite 3 fois/semaine en alternant les lieux) + course

### Livrables attendus



Livret de suivi du parcours avec : test diagnoforme, bilan de santé et suivi socio professionnel.

### Indicateurs de résultats



Nombre de participantes  
Nombre de femmes accompagnées par le PLIE de La Porte du Hainaut

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Favoriser l'achat de contenus non stéréotypés dans les médiathèques communautaires

N° 23

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Les médiathèques, en tant que lieux publics gratuits et accessibles à tous et toutes, jouent un rôle essentiel dans la formation des représentations sociales dès le plus jeune âge. En proposant des livres sans stéréotypes de genre, elles contribuent à déconstruire tous les clichés et normes genrées/raciales qui perpétuent les inégalités et discriminations entre les filles et les garçons issues de la diversité.

#### Objectifs :

Être attentif aux fonds documentaires achetés par les médiathèques, qui pourraient permettre de :

- Déconstruire les clichés / idées reçues sur la virilité, la sensibilité et les centres d'intérêts considérés propres à chaque genre.
- Encourager l'émancipation et la représentation de personnages plus ambivalents dans leurs émotions, professions etc.

#### Mise en œuvre :

- Avoir des achats étalés sur l'année et promouvoir ces fonds à travers différentes actions (tables thématiques etc.)
- Avoir une signalétique adaptée et un budget dédié

### Type d'action




Nouvelle

Existante depuis plusieurs années

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Culture

Partenaires extérieurs :  
Centrale d'achats

### Calendrier



2026-2029

### Livrables attendus



- Cahier des charges pour les achats de livres non stéréotypés respectant des critères de diversité, d'inclusion et de qualité éditoriale.
- Supports de communication et valorisation des collections non stéréotypées auprès des publics (expositions, animations, newsletters)

### Indicateurs de résultats



- Nombre de livres empruntés sur la thématique
- Avis des lecteurs
- Nombre de supports de communication

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Accompagner la lecture de la « Dark romance » : débat et prévention

N° 24

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La « Dark romance » est un sous-genre de la littérature sentimentale en forte croissance, qui est surtout lu par de jeunes adolescentes (voire très jeunes). Ses contenus souvent marqués par des relations toxiques, une représentation dégradée des femmes et une banalisation de la violence, interrogent les médiathèques en termes d'acquisition, de prêt et de médiation.

De nombreux articles voient dans le succès de ce sous-genre un recul de l'égalité femmes-hommes.

#### Objectifs :

- Prévenir et informer les référents adultes (parents, éducateurs, animateurs, etc.) quant aux contenus sensibles de ce sous-genre littéraire
- Sensibiliser les lectrices et lecteurs aux problématiques qu'elle soulève : violence, représentation de la femme, sexualité malsaine, relations toxiques
- Réorienter la politique documentaire : achats concertés et réfléchis, harmonisation au niveau du réseau

#### Mise en œuvre :

- Débattre autour de la présentation d'extraits de romans de « Dark romance » (lectures) lors de Club ados, par exemple;
- Planifier des réunions de travail entre les médiathèques du réseau et la coordination lecture publique pour fixer ensemble des âges minimum de prêt, des critères d'achat, etc.

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Culture – Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : Centres sociaux et Maisons de quartiers, Espaces jeunes, lycées, CIDFF, etc.

### Calendrier



Sur l'année 2026 pour commencer, de manière régulière. Travail et réflexion à mener sur les différents bassins de vie (médiathèques).

### Livrables attendus



- Achat de romans et présentation entre bibliothécaires
- Faire venir des spécialistes (écrivains, sociologues, etc.) pour des conférences en médiathèques
- Production de critères communs d'acquisition et d'âge minimum de prêt pour l'ensemble du réseau.

### Indicateurs de résultats



- Nombre de participant.es aux rencontres et conférences.
- Acquisitions mieux adaptées, meilleure compréhension du public et des professionnels sur les enjeux liés à ce sous-genre

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Mettre en place, dans les médiathèques communautaires, des actions de sensibilisation auprès de la jeunesse autour de la question des stéréotypes

N° 25

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Les générations futures sont les principales concernées par la question des stéréotypes et des préjugés.

La médiathèque peut devenir un vecteur de sensibilisation aux stéréotypes de genre auprès des familles en s'appuyant sur son rôle de lieu de rencontre, d'éducation et d'échange.

#### Objectifs :

- Organiser des événements autour des questions des stéréotypes et de l'égalité filles/garçons en général, pour débattre sur ces questions auprès de différents publics à partir de supports de la médiathèque
- Utiliser différents supports (expo, albums jeunesse, quiz, débat illustrant les stéréotypes)
- Contribuer à la prise de conscience individuelle et collective en montrant que les stéréotypes impactent les comportements et limitent les choix des parcours de vie.

#### Mise en œuvre :

- Organiser des animations : débats, intervenants, partenariats avec le tissu associatif local
- Collecter et débattre autour de ces thématiques
- Sensibiliser à l'égalité pendant les animations régulières (clubs ados, ateliers 7-10 ans.)

### Type d'action



Nouvelle



Existante

### Porteurs de l'action



#### Direction pilote :

Culture et Cohésion Sociale

#### Partenaires extérieurs :

Tissu associatif local, établissements scolaires, réseau des médiathèques municipales

### Calendrier



Dès 2026, et tout à long de l'année avec des temps forts lors de la journée du 08 mars

### Livrables attendus



- Une sélection de ressources documentaires et livres jeunesse sur les stéréotypes et l'égalité
- Supports visuels pour expositions ou présentations

### Indicateurs de résultats



- Nombre d'actions organisées
- Nombre de personnes touchées
- Qualité des débats et des intervenants extérieurs

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Maintenir une programmation culturelle et artistique de lutte contre les stéréotypes

N° 26

### Présentation de l'action



#### Contexte :

La Porte du Hainaut propose chaque année une programmation de spectacles sur l'ensemble du territoire, pour les enfants et adultes.

L'angle de travail autour de la question de l'égalité hommes-femmes dans la programmation, se situe dans la déconstruction des stéréotypes

#### Objectifs :

- Utiliser la culture et le spectacle comme vecteurs pour poursuivre la déconstruction des stéréotypes de genre
- Aborder la question des stéréotypes de genre et des inégalités hommes/femmes par le prisme de la culture et du spectacle

#### Mise en œuvre :

Chaque année, développer 1 à 2 propositions artistiques qui répondent à l'objectif ciblé, dans le cadre des scènes plurielles et CLEA (Contrat local d'éducation artistique).

### Type d'action




Nouvelle

Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Culture

Partenaires extérieurs : Artistes et compagnies théâtrales

### Calendrier



2026 : 1 artiste CLEA et 1 spectacle scènes plurielles

### Livrables attendus



Intégrer aux programmes des scènes plurielles des propositions artistiques en lien avec la thématique

### Indicateurs de résultats



- Nombre de représentations
- Nombre de personnes touchées

AXE n° 1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

## Créer des toilettes mixtes dans les médiathèques communautaires

N° 27

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Actuellement, il n'existe pas ou très peu de toilettes mixtes au sein des médiathèques de La Porte du Hainaut. Les médiathèques en tant que lieux ouverts et accessibles à tous, doivent refléter cette ouverture dans tous les aspects, y compris dans les équipements indispensables comme les toilettes publiques.

Il est donc essentiel que ces installations soient conçues de manière inclusives et respectueuses de la diversité des usagers afin que chaque personne puisse se sentir dignement accueillie.

#### Objectifs :

- Faire des toilettes mixtes un standard inhérent aux médiathèques permettant à tous les usagers d'utiliser librement les sanitaires de leur choix.
- Favoriser la transformation des médiathèques en lieu véritablement inclusif incarnant pleinement la notion de « troisième lieu » ouvert à toutes et tous.

#### Mise en œuvre :

- Retirer la signalétique genrée si existante et la remplacer par une signalétique plus inclusive
- Supprimer les urinoirs si certains sont encore présents et construire des toilettes mixtes PMR

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Maintenance Patrimoine / Culture

Partenaires extérieurs :

### Calendrier



2026 / 2027

### Livrables attendus



- Auditer sur les toilettes existantes
- Planifier la conception de nouvelles toilettes inclusives en intégrant le PMR

### Indicateurs de résultats



- Pourcentage de toilettes mixtes aménagées par rapport au nombre total de toilettes dans les médiathèques.
- Nombre de signalétiques inclusives installées en remplacement des signalétiques genrées

VILLAGE SANTÉ  
des Femmes

## Axe 2

**Favoriser le bien-être  
des femmes en luttant contre  
les inégalités en santé**

AXE n° 2 : Favoriser le bien-être des femmes en luttant contre les inégalités en santé

## Agir pour une alimentation durable pour les femmes enceintes (expérimentation)

N° 28

### Présentation de l'action



#### Contexte :

- L'IDH4 principalement dégradé par sa composante santé
- Indice Conjoncturel de Fécondité très élevé
- Taux de fécondité des 12-20 ans élevé
- Entre 2010 et 2016, 58% des causes de décès des habitants étaient liés à des pathologies chroniques fortement influencées par l'alimentation : diabète de type 2, maladies cardiovasculaires (cardiopathies et AVC) et cancer.
- Les inégalités de santé apparaissent dès le plus jeune âge et perdurent tout au long de la vie, d'où l'importance d'agir dès les 1000 premiers jours, en accompagnant les parents et en ciblant les jeunes adultes en situation de précarité

#### Objectifs :

- Faciliter et valoriser l'adoption des recommandations alimentaires pour les parents et leurs enfants dans la période des 1 000 premiers jours
- Expérimenter, auprès d'une cohorte de 80 femmes enceintes, un parcours favorisant l'adoption de comportements alimentaires bénéfiques pour la santé, l'environnement et le bien-être animal

#### Mise en œuvre :

- 8 groupes de 10 personnes accueillies
- Un parcours de 5 mois comprenant :
  - ❑ 7 ateliers collectifs (cuisine, jeux, lectures, conseils, discussions...)
  - ❑ Des paniers de légumes bio et locaux offerts (1 par semaine pendant 16 semaines)
  - ❑ Une aide à l'achat de petit matériel de cuisine
  - ❑ Des temps individuels (sur demande)

Engagement de 131 468 € dont 91 801 € de subvention de l'ARS

### Type d'action



- Nouvelle  Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Eco-responsabilité et gestion des ressources naturelles / Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : Département du Nord (MNS et PMI), Centre Hospitalier de Valenciennes, Les Sens du Goût, CHAAFIP, La Récré Verte, Réseau des médiathèques communautaires, Mission Locale, Restos du Cœur, IRTS, Ferme du Major, Ferme de la Boucaulde

### Calendrier



De octobre 2025 à octobre 2027

### Livrables attendus



- Outils d'évaluation de la compréhension et de l'appropriation des recommandations par les parents
- Recueil de données avant/après sur les pratiques alimentaires et comportement des participantes

### Indicateurs de résultats



- Nombre de participantes
- Nombre de participantes concernées par des changements et la mesure de l'évolution de leurs pratiques (régime alimentaire, achats, cuisine, etc.)
- Nombre d'ateliers réalisées
- Nombre de paniers bio distribués

AXE n° 2 : Favoriser le bien-être des femmes en luttant contre les inégalités en santé

## Améliorer les indicateurs en santé des femmes via les axes du Contrat Local de Santé

N° 29

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Trois programmes nationaux de dépistages organisés (DO) des cancers existent actuellement. Malgré une prise en charge à 100% et l'absence d'avance de frais, les taux de participation à ces dépistages sur le territoire sont inférieurs aux objectifs fixés à l'échelle nationale et européenne avec la persistante d'inégalités sociales et territoriales de participation.

#### Objectifs :

- Réduire les obstacles empêchant l'accès aux soins préventifs pour les habitantes
- Accroître la sensibilisation aux dépistages de cancers à des actions de proximité comme le « porte à porte »
- Augmenter le nombre de personnes éligibles aux dépistages de cancer

#### Mise en œuvre :

- Développer des campagnes de phoning avec une accessibilité facilitée aux équipements et aux rendez-vous de dépistage en liens avec les professionnels de santé
- Proposer systématiquement la démarche du frottis durant la grossesse ou en période post-natale pour les femmes éligibles au dépistage
- Proposer des consultations gynécologiques hors les murs
- Expérimenter des campagnes de porte à porte de sensibilisation aux dépistages des cancers
- Cibler les populations les plus éloignées du dépistage (handicap, illettrisme, femmes)

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / Santé

Partenaires extérieurs : Centres Hospitaliers, CPAM, CRCDC, CPTS

### Calendrier



2026-2029

### Livrables attendus



Plus de prévention et plus de dépistages auprès des habitants de La Porte du Hainaut

### Indicateurs de résultats



Nombre et typologie des freins levés  
 Nombre de campagnes de porte à porte réalisées  
 Nombre des habitants éligibles réalisant les dépistages  
 Nombre de consultations délocalisées



PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES  
II. Volet externe



# Axe 3

Qualifier et soutenir les  
professionnels du territoire



AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## Promouvoir l'égalité femmes/hommes auprès des porteurs de projets politique de la ville

N° 30

### Présentation de l'action



#### Contexte :

L'appel à projet annuel Politique de la ville permet de financer des structures sociales de proximité (associations, Maisons de Quartier, CCAS etc.) pour aider et accompagner un public en difficulté, notamment féminin.

L'égalité femmes-hommes est peu prise en compte dans les actions financées dans le cadre du contrat Quartiers 2030 de La Porte du Hainaut.

#### Objectifs :

- Accompagner et outiller les professionnels pour mieux intégrer de façon transversale l'égalité femmes/hommes dans les futures demandes de subventions.
- Faire émerger de nouvelles actions inclusives et innovantes.
- Intégrer l'égalité comme un enjeu transversal dans la politique de Cohésion Sociale.

#### Mise en œuvre :

- Former les porteurs de projet à l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les dossiers.
- Modifier la fiche d'instruction interne en y intégrant des indicateurs genrés
- Informer les instructeurs de la nouvelles codification
- Promouvoir des projets intégrant de manière claire l'égalité
- Réaliser un bilan à N+1

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV

Partenaires extérieurs : Organismes de formation

### Calendrier



2026-2027, dans le cadre de la programmation Politique de la ville

### Livrables attendus



Diffuser des fiches pratiques pour outiller les professionnels

### Indicateurs de résultats



- Nombre de projets spécifiques intégrant l'égalité femmes-hommes
- Nombre de professionnels accompagnés

## AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## Qualifier les acteurs du social et du médico-social aux problématiques d'égalité et de sexualités

N° 31

## Présentation de l'action

Contexte :

De nombreux professionnels du territoire ont exprimé :

- Des questionnements sur la santé sexuelle, la contraception et l'IVG, ainsi que des situations de grossesse adolescente
- Des inquiétudes des parents et des professionnel·les sur la vie affective et la sexualité des adolescent·es
- Un besoin de sensibilisation et de connaissance sur l'accueil des jeunes personnes transgenre et sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle de manière plus large
- Un besoin de sensibilisation et de remise en question sur les questions d'égalité des genres et sur les discriminations

Objectif :

Former les professionnel·les en matière d'égalité des genres, de vie affective et de santé sexuelle dans leur accompagnement des publics.

Mise en œuvre :

Mettre en place 10 journées de formation sur la prise en charge des publics en matière de vie affective et sexuelle, en gratuité pour les professionnel·les du social et du médico-social de l'arrondissement de Valenciennes travaillant auprès des publics des QPV.

Cette formation se découpe en 2 blocs pour couvrir l'ensemble des thématiques repérées avec les professionnel·les, les partenaires et les collectivités.

## Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

## Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion sociale

Partenaires extérieurs : Le Planning Familial du Nord

## Calendrier



Chaque année depuis 2023

## Livrables attendus



Transmission d'outils concrets de compréhension et d'animation sur les sujets d'égalité et de sexualité

## Indicateurs de résultats



- Nombre d'inscrits, de présence par journée et répartition par genre
- Taux de présence
- Provenance des stagiaires de formation
- Enquête de satisfaction

## AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## Sensibiliser, former et outiller les professionnels sur la problématique de la prostitution des mineur.es

N° 32

## Présentation de l'action

Contexte :

En France, on estime à près de 20 000 le nombre de mineurs en situation de prostitution. Ce phénomène a, pendant plusieurs années, constitué un angle mort de la Protection de l'Enfance, lié à une forme d'invisibilité du phénomène. Face à la croissance du phénomène mais également au rajeunissement de la population concernée, le Gouvernement a annoncé en 2021 un Plan national contre la Prostitution des Mineurs. En 2023, un diagnostic territorial mené par l'AGSS de l'UDAF estime que sur l'arrondissement de Valenciennes, une vingtaine de mineurs âgés de 14 à 16 ans seraient en situation prostitutionnelle.

Objectifs :

- Accompagner et outiller les professionnels pour mieux connaître et repérer les situations de prostitution
- Donner des clés d'analyse et de repérage des facteurs de précarité sociale qui favorisent l'entrée du/de la mineur.e dans ce système

Mise en œuvre :

- Identifier des professionnels à former
- Mettre en place d'un programme de formation adapté aux contraintes calendaires
- Diffuser le programme
- Organiser des formations
- Réaliser un bilan

## Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

## Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV

Partenaires extérieurs : Organismes de formation

## Calendrier



Chaque année, à partir de 2026, durant la programmation annuelle Politique de la ville.

## Livrables attendus



Diffuser des fiches pour outiller les professionnels et informer sur le phénomène

## Indicateurs de résultats



- Nombre de professionnels accompagnés
- Nombre d'orientations réalisées vers l'accueil de jour ouvert depuis fin 2025

AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## « Le pense-bête de l'égalité femmes-hommes (EFH) »

N° 33

### Présentation de l'action



#### Contexte :

On entend parler au quotidien de la notion d'égalité FH mais elle mérite souvent d'être précisée et éventuellement recadrée (car l'EFH peut apparaître comme une notion très, voire trop large)

Manque d'un outil simple et utilisable en quelques minutes pour se remémorer l'essentiel de l'EFH

L'EFH fait le lien avec la liste légale des critères de discrimination mais lesquels précisément ?

#### Objectifs :

- Se doter d'un outil simple, matérialisé sur un support recto (ou recto verso), qui nous redonne l'essentiel de l'EFH, surtout la fois sur le plan théorique
- Rappeler que l'on ne doit pas penser à l'EFH lors de l'instruction des demandes de subvention, mais aussi que l'EFH doit être une préoccupation constante de nos esprits

#### Mise en œuvre :

- Élaborer en interne ce « pense-bête » en prenant appui sur des expériences menées ailleurs
- Confronter l'outil à des retours d'autres collègues en interne mais aussi des retours en externe (d'une part les structures expertes de l'EFH & d'autre part les structures de terrain) afin d'en apporter des améliorations

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Direction Innovation et Cohésion Sociale / PV

Partenaires extérieurs :

Associations de terrain, tout partenaire institutionnel qui soutient le montage de projets

### Calendrier



2026 : Élaboration du pense-bête

2027-2028-2029 : Utilisation

### Livrables attendus



Publier le document sous forme de « pense-bête » de l'égalité femmes-hommes, au format simple et accessible

### Indicateurs de résultats



- Qualité du contenu du pense-bête
- Nombre de transmissions du document en interne et externe
- Retour annuel des collègues et partenaires sur utilisation de l'outil

AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## Créer un appel à projet égalité femmes/hommes

N° 34

### Présentation de l'action



#### Contexte :

L'égalité femmes/hommes est une valeur du projet de territoire 2024/2044 et une priorité transversale du Contrat Quartiers 2030. Les projets cofinancés dans le cadre de la politique de la ville doivent donc intégrer cette préoccupation dans les dossiers déposés. Sur la Porte du Hainaut, et en particulier dans les Quartiers Prioritaires, les inégalités de genre sont trop présentes et freinent les ambitions du territoire en matière de justice sociale et d'inclusion.

#### Objectifs :

- Réduire durablement les inégalités de genre en mettant en œuvre des appels à projet spécifiques favorisant des actions concrètes
- Assurer une couverture équitable avec une attention particulière portée aux zones rurales où les inégalités persistent

#### Mise en œuvre :

- Faire un diagnostic pour identifier des inégalités, cibler des territoires prioritaires et calibrer un budget spécifique à l'appel à projet
- Proposer et publier une note de cadrage intégrant l'égalité femmes/hommes
- Instruire les dossiers en interne
- Sélectionner les projets
- Financer les porteurs pour la mise en œuvre des actions

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation sociale et Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : Etat, Département, communes en cofinancement

### Calendrier



Années 2027/2028

### Livrables attendus



Proposer des actions innovantes qui permettront de résorber les inégalités et de changer les mentalités, en particulier dans les zones rurales

### Indicateurs de résultats



- Crédits mobilisés sur une année
- Nombre d'actions financées
- Nombre de personnes touchées

AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## Former/sensibiliser les membres du réseau des médiathèques sur les stéréotypes de genre

N° 35

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Le réseau des médiathèques de La Porte du Hainaut compte 10 médiathèques communautaires ainsi que 21 bibliothèques/médiathèques municipales et associatives. L'égalité femmes/hommes est une préoccupation de plus en plus mise en avant par les techniciens et les élus du territoire, ce qui amène donc à l'organisation de nombreux événements autour de cette thématique tout au long de l'année.

#### Objectifs :

Outiller les professionnels du réseau des médiathèques aux stéréotypes de genre afin de :

- Savoir comment en parler et la posture à adopter : former les équipes à la distinction des concepts
- Approfondir les connaissances pour « mieux » acheter les fonds documentaires : constituer un fond de ressources documentaires, supports numériques
- Sensibiliser les publics par les collections, de la médiation et l'action culturelle en proposant des lectures, des veillées et des ateliers spécifiques

#### Mise en œuvre :

- Etudier les besoins précis
- Définir un budget pour les formations et les sensibilisations
- Rencontrer le ou les organismes de formation identifiés
- Etablir un programme de sensibilisation
- Organiser des ateliers spécifiques pour différents publics

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



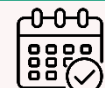
#### Direction pilote :

Culture et Cohésion Sociale

#### Partenaires extérieurs :

Lecture jeunesse, organismes de formation/sensibilisation

### Calendrier



A partir de 2026

### Livrables attendus



- Sessions de formation réalisées avec bilans d'évaluation des acquis
- Catalogue thématique des ressources documentaires sélectionnées (ouvrages, articles..)

### Indicateurs de résultats



- Nombre de professionnels sensibilisés
- Taux de participation aux formations
- Nombre d'évènements organisés sur la thématique et fréquentation

AXE n° 3 : Qualifier et soutenir les professionnels du territoire

## Favoriser la mise en place d'actions Égalité Femme /Homme transversales entre les médiathèques et la Direction Cohésion Sociale

N° 36

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Sur ce territoire marqué par des situations de précarité, les inégalités entre femmes et hommes sont manifestes et se reflètent dans les usages des médiathèques, qui en sont à la fois témoins et réceptacles.

Alors que plusieurs initiatives territoriales ; telles que les politiques de la ville ou les dispositifs de lutte contre les violences – prennent de l'ampleur, certaines médiathèques peinent encore à s'engager pleinement dans ces démarches d'égalité et de sensibilisation. Ce décalage souligne la nécessité d'accompagner ces structures pour intégrer efficacement les enjeux de genre, de diversité et favoriser ainsi un accès plus juste et inclusif à la culture et à l'information.

#### Objectifs :

Renforcer la transversalité entre les médiathèques et la Direction Innovation et Cohésion Sociale de La Porte du Hainaut par un mécanisme structuré de remontées de besoins et la mise en œuvre d'actions concrètes, afin de favoriser une réponse coordonnée et adaptée aux enjeux sociaux du territoire.

#### Mise en œuvre :

- Organiser de réunions périodiques pour recueillir les besoins, les difficultés et les propositions d'actions
- Instaurer un travail collaboratif inter-services visant à analyser ces remontées et à coconstruire des actions concrètes, adaptées aux réalités territoriales.

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

### Porteurs de l'action



#### Directions pilotes :

Culture et Innovation Sociale et Cohésion sociale

#### Partenaires extérieurs :

### Calendrier



Dès 2026

### Livrables attendus



- Planning annuel des réunions périodiques avec ordre du jour précis
- Tableau de suivi des besoins et problématiques remontées, actualisé régulièrement
- Evaluations ou bilans annuels sur la qualité et l'efficacité de la coordination et des actions menées

### Indicateurs de résultats



- Nombre de rencontres inter-services
- Nombre de bilans

# Axe 4

**Agir et lutter contre toutes  
les formes de violences**

## Soutenir et développer l'aide d'urgence et l'hébergement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

N° 37

### Présentation de l'action



#### Contexte :

En 2023, 1 847 plaintes pour violences conjugales ont été enregistrées par les forces de l'ordre dans l'arrondissement de Valenciennes. Entre 2022 et 2023 le nombre de plaintes a augmenté de 6%.

C'est pourquoi La Porte du Hainaut s'engage aux côtés d'autres partenaires institutionnels pour agir et lutter contre ce fléau qui touche l'ensemble des communes.

#### Objectifs :

- Maintenir le soutien aux associations d'aide aux victimes des violences
- Poursuivre et concrétiser le projet d'ouverture d'un Accueil de jour pour les victimes de violences
- Maintenir le soutien aux associations d'hébergement des victimes de violences et de leurs enfants
- Prendre en charge les auteurs pour prévenir la récidive et ainsi protéger les victimes

#### Mise en œuvre :

- Définir annuellement les ambitions et les objectifs
- Rencontrer les associations subventionnées et suivre leurs actions lors de COTECH / COFIL.
- Traiter administrativement et financièrement des demandes de subventions
- Analyser les bilans

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2002

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : Institutions (Etat, CAVM, CD59, CAF) et associations engagées

### Calendrier



2026-2029

### Livrables attendus



- Documenter et illustrer l'utilisation des subventions allouées
- Présenter les statistiques annuelles des appels, mises à l'abri, accompagnements et sensibilisations

### Indicateurs de résultats



- Nombre de victimes et d'enfants pris en charge
- Nombre d'auteurs.trices pris.e en charge
- Budget alloué aux associations

## Rendre plus lisible et efficace la stratégie de lutte contre les violences en renforçant le partenariat

N° 38

### Présentation de l'action



#### Contexte :

Face à l'augmentation du nombre de victimes de violences conjugales sur l'arrondissement de Valenciennes (+6% de plaintes entre 2022 et 2023), un laboratoire à été créé en mai 2023.

Liés par une convention, les partenaires signataires sont les deux Communautés d'Agglomération (La Porte du Hainaut et Valenciennes Métropole), la sous-Préfecture, le Parquet, la CAF et le Département du Nord.

#### Objectifs :

- Agir ensemble et s'aligner pour définir des objectifs et des moyens communs d'action
- Créer un réseau de professionnels et l'animer
- Développer, en partenariat, de nouveaux outils et dispositifs permettant de simplifier les prises en charge par les professionnels.

#### Mise en œuvre :

- Organiser des comités techniques et comités de pilotages
- Publier une newsletter du laboratoire trimestrielle
- Mettre en place des comités techniques violences conjugales ouverts à tous
- Organiser des journées d'étude et d'interventions au sein de différentes instances

### Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2023

### Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : CAVM, Etat, Département du Nord, CAF

### Calendrier



2026-2029

### Livrables attendus



- Etablir un plan d'actions partagé avec des objectifs mesurables
- Mettre en place un annuaire ou une base de données des membres du réseau

### Indicateurs de résultats



- Nombre de réunion partenariales organisées par le Laboratoire
- Nombre de newsletter publiées
- Evolution quantitative annuelle de la base de donnée

## AXE n° 4 : Agir et lutter contre toutes les formes de violences

# Former les professionnels de proximité et les élus pour améliorer le repérage et l'orientation des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

N° 39

## Présentation de l'action



### Contexte :

Le nombre de victimes de violences conjugales augmente chaque année sur le territoire de La Porte du Hainaut, et gagne de plus en plus les communes rurales du territoire.

De nombreux professionnels de proximité (agents d'accueil, travailleurs sociaux, médiateurs etc.) et élus se retrouvent démunis face à des situations complexes et n'ont pas les clés pour prendre en charge et orienter les victimes

### Objectifs :

- Proposer à l'ensemble des professionnels de La Porte du Hainaut étant en contact avec du public, ainsi qu'aux élus, une formation sur le repérage, l'écoute et l'orientation des victimes de violences
- Apprendre à repérer les différentes formes de violences et les mécanismes d'emprise et savoir orienter les victimes vers les dispositifs

### Mise en œuvre :

- Construire un programme de formation avec les associations spécialisées
- Identifier précisément le public cible et ses contraintes (déplacements, charge de travail etc.)
- Organiser des cycles de formation
- Rédiger un bilan de l'ensemble des actions

## Type d'action



Nouvelle



Existante depuis 2021

## Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale

Partenaires extérieurs : Organismes de formation, communes

## Calendrier



Un cycle de formation par an à partir de 2026

## Livrables attendus



- Détailler les programmes de formation avec les modules adaptés au public cible et à ses contraintes
- Diffuser la liste et la cartographie des ressources ainsi que les structures de prise en charge

## Indicateurs de résultats



- Nombre d'élus de La Porte du Hainaut sensibilisés
- Nombre de professionnels formés

## AXE n° 4 : Agir et lutter contre toutes les formes de violences

## Lutter contre le harcèlement dans l'espace public en expérimentant le dispositif « demander Angela »

N° 40

## Présentation de l'action

Contexte :

Depuis la loi du 3 août 2018, le harcèlement de rue est réprimé par des sanctions financières. De nombreuses femmes font l'objet de remarques et d'agressions sexistes dans la rue et dans les transports. Le dispositif Angela vise à renforcer la prévention et la protection en créant un réseau solidaire de personnes sensibilisées et formées à la prise en charge bienveillante et non jugeante. Afin de proposer un environnement public plus sûr et inclusif, le dispositif Angela propose une mobilisation collective des établissements volontaires pour offrir un refuge et un soutien immédiat aux personnes en détresse. Ce dispositif s'inspire d'une initiative britannique et cherche à répondre à la peur largement partagée, notamment chez les femmes, d'être harcelées ou suivies dans la rue ou les transports publics.

Objectifs :

Sensibiliser sur le dispositif Angela et créer un réseau de lieux sûrs et solidaires pour réduire le sentiment d'insécurité dans l'espace public

Mise en œuvre :

- Sensibiliser les participant.es au harcèlement de rue et leur faire découvrir le fonctionnement et l'importance du dispositif
- Identifier les situations et porter assistance et soutien aux personnes en danger
- Savoir communiquer pour établir un lien de confiance et mieux aider/orienter les victimes

## Type d'action



Nouvelle



Existante depuis ...

## Porteurs de l'action



Direction pilote : Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV

Partenaires extérieurs : commerçants, structures culturelles, collectivités locales, associations ...

## Calendrier



A définir dans le cadre des programmations politique de la ville 2027 / 2028 / 2029

## Livrables attendus



- Charte d'engagement du réseau local
- Kit de sensibilisation et de visibilité du dispositif

## Indicateurs de résultats



- Nombre de personnes sensibilisées
- Nombre de logos affichés dans les lieux d'accueil sur le territoire
- Évaluation questionnaire de satisfaction

