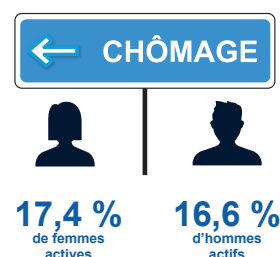
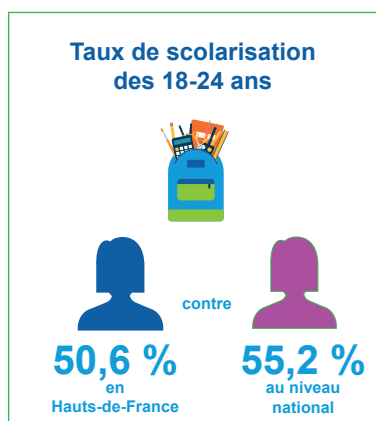
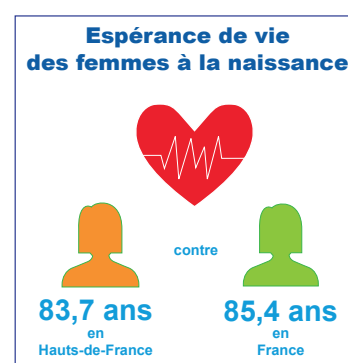
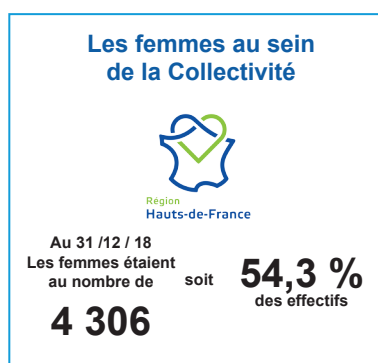
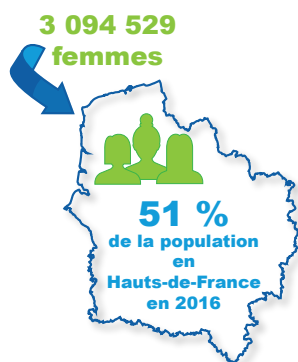


L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN HAUTS-DE-FRANCE DIAGNOSTIC SOCIOÉCONOMIQUE ET ENGAGEMENT DE LA RÉGION DANS LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DE GENRES

La région Hauts-de-France est marquée par des inégalités structurelles en défaveur des femmes, même si la tendance est l'amélioration (notamment sur l'espérance de vie à la naissance), comme sur l'ensemble du territoire national.

La Région engage et/ou adapte des dispositifs affichant une mobilisation encourageante des femmes que ce soit dans le domaine de l'entrepreneuriat, de la vie associative, du sport, de la recherche ou encore de la santé. Plus encore, un ensemble d'actions de remédiation des écarts est en cours, notamment sur le volet formation, sur les métiers en tension et/ou peu féminisés.



Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel ; fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son deuxième alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. L'article 61 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Son contenu est fixé par 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.

SYNTHÈSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2016, la région Hauts-de-France compte 3 094 529 femmes, soit 51,5 % de la population. En matière de représentativité, en 2017, dans la région Hauts-de-France, près de 30 % des parlementaires sont des femmes. Cette proportion varie d'un département à autre : de 12,5 % dans l'Aisne et la Somme, à 37 % dans le Pas-de-Calais.

L'Indicateur alternatif de Participation des Femmes à la vie politique et économique (IPF-a), défini par Jean Gadrey en 2006, est un indicateur synthétique très proche de celui du PNUD. Il est la moyenne de trois indicateurs compris entre 0 et 1¹.

Pour notre part, nous avons constitué l'indicateur IPF comme la moyenne de 3 indicateurs suivants représentant la participation des femmes à la vie politique et économique ; à savoir :

- ❑ **Participation des femmes à la vie politique** : Part des femmes élues dans les établissements publics de coopération intercommunale en mars 2018 / 0,50
- ❑ **Participation des femmes à la vie économique** :
 - somme des pourcentages des femmes appartenant aux CSP des groupes suivants :
 - Groupe 1 (chefs d'entreprise de 10 salariés et plus, commerçants, cadres administratifs et commerciaux d'entreprise)

La thématique égalité femmes / hommes est traitée au travers de plusieurs textes de loi depuis 2014. Elle est confirmée dans le cadre de la réforme de la fonction publique qui impose aux employeurs publics l'élaboration avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, d'une durée de trois ans.

La Région souhaite s'engager dans la mise en place d'une politique d'égalité des droits, qui soit reconnue par le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » de l'AFNOR. Ce label permet de distinguer les bonnes pratiques et d'attester de l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle. Il permet « d'évaluer les processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant ». Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un des projets du Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de lutte contre les risques psycho-sociaux (PACT) mis en place par la Région en mars 2018 pour les agents des services. Il relève d'un des 7 défis prioritaires retenus, le défi 5 : « Construire notre cohésion et l'envie de travailler ensemble ».

- Groupe 2 (professeurs et professions scientifiques, professions libérales, professions de l'information, des arts et des spectacles, ingénieurs et cadres techniques d'entreprise)
- $(\text{ Salaire net horaire moyen } f / \text{ Salaire net horaire moyen } h) * (\text{ Taux d'activité } f / \text{ Taux d'activité } h) * (\text{ Taux d'activité } f / \text{ Taux d'activité } h)$.

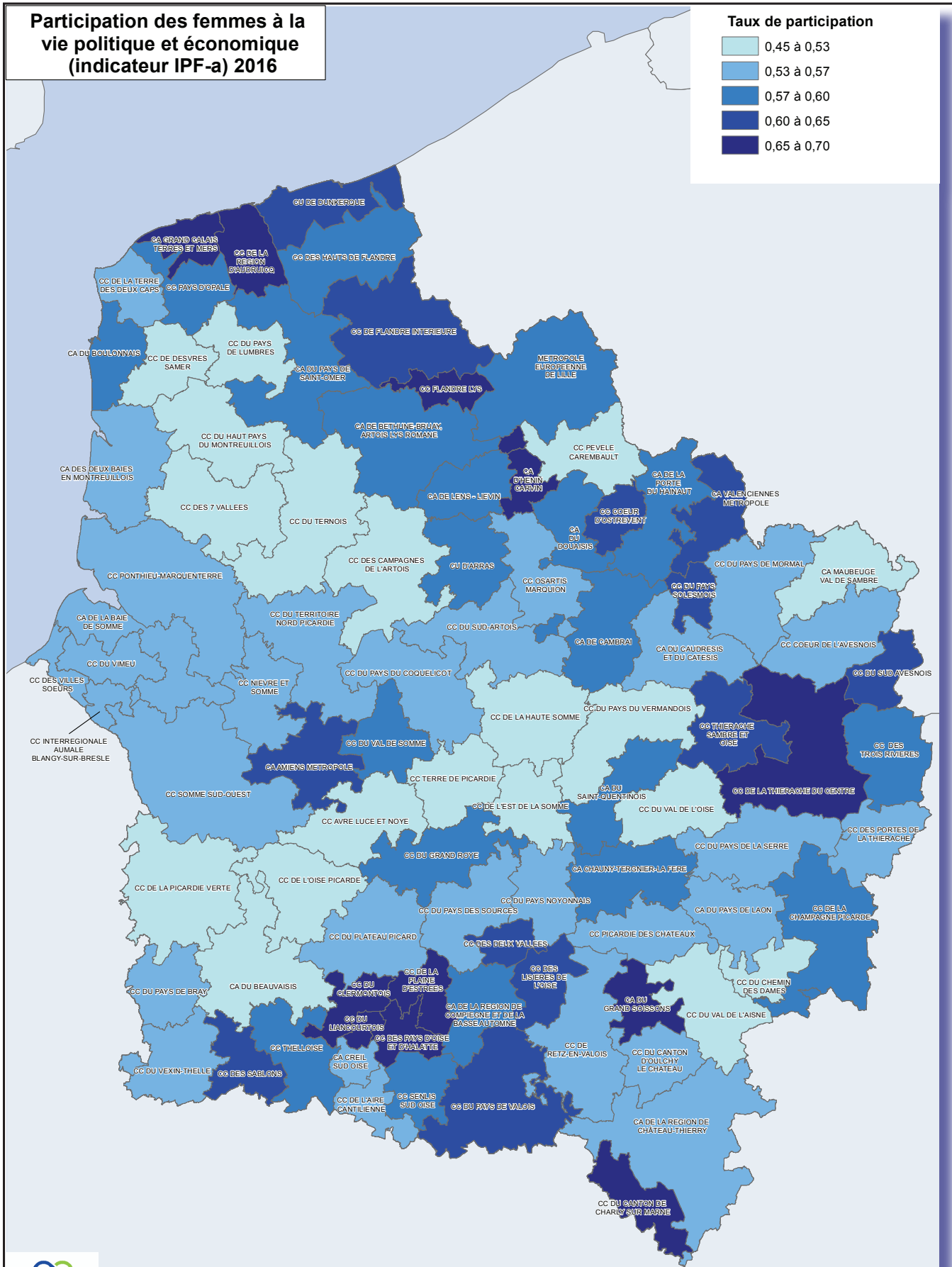
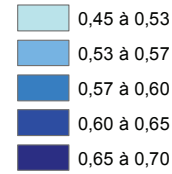
Plus l'IPF-a se rapproche de 1, plus la parité est respectée selon les 3 critères retenus dans l'indicateur synthétique. Cet indicateur est calculé à l'échelle régionale par EPCI. En France, cet indicateur était de 0,61 en 2012. En Hauts-de-France, six territoires présentent un indicateur très faible (moins de 0,51).

"L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance."
Kofi Annan (1938 - 2018)

¹A savoir : - pour la parité politique, le pourcentage de femmes au Parlement divisé par 50 ; - pour la parité dans l'accès aux deux groupes de professions 1 et 2 définies par le PNUD, l'indicateur est la somme du pourcentage de femmes dans le groupe 1 et de leur pourcentage dans le groupe 2 ; - pour la parité dans l'accès au revenu du travail, ce sera le rapport du revenu par femme au revenu par homme, selon les définitions du PNUD

**Participation des femmes à la
vie politique et économique
(indicateur IPF-a) 2016**

Taux de participation



Globalement, une région où les inégalités entre les femmes et les hommes sont marquées

Les femmes ont généralement une espérance de vie plus élevée que les hommes. En France, leur espérance de vie à la naissance est de 85,4 ans en 2016, contre 79,3 ans pour les hommes. Les femmes consomment globalement moins de produits nocifs que les hommes (alcool, tabac), ont une conduite moins dangereuse, moins de comportements à risques et occupent des emplois moins pénibles.

Élément structurel, l'espérance de vie à la naissance des femmes en région est plus faible qu'en France métropolitaine (83,7 ans contre 85,4 ans en France). Le différentiel de mortalité chez les femmes au regard de la France métropolitaine est compris entre 15 % et 25 %.

L'écart entre les femmes et les hommes est plus marqué en Hauts-de-France que sur le territoire national, du fait d'un écart d'espérance de vie chez les hommes très important (2,4 points) en comparaison aux femmes de la région.

Dans l'ensemble, la région est marquée par de fortes inégalités entre les femmes et les hommes : une faible représentativité chez les parlementaires, faible indicateur d'accès au travail et au revenu du travail, faible taux d'activité, part élevée de femmes monoparentales (une femme sur 10 élève seule ses enfants, voire 1 sur 4 avant 20 ans). **Lorsque les femmes sont actives, leur revenu est inférieur à la moyenne nationale.** Enfin, au plus nous évoluons dans les professions dites supérieures et au moins les femmes sont présentes. Ainsi, seuls 38 % des chefs d'entreprises et commerçants sont des femmes.

Le taux d'activité des 15-64 ans est plus faible en région Hauts-de-France (70,9 %) qu'en France (73,8 %) et de façon plus marquée pour les femmes (66,7 %). Le territoire régional présente des configurations marquées : des taux d'activité élevés, à l'instar des hommes et de la moyenne métropolitaine, dans l'Oise et le sud de la Somme et de l'Aisne, des taux d'activité faibles dans les zones rurales et peu denses, pouvant questionner les opportunités d'emploi dans ces espaces, et enfin, une situation particulièrement défavorable aux femmes autour de Calais et dans le bassin minier du Pas-de-Calais.

En matière de chômage au sens du recensement, 17,4 % des femmes actives se déclarent au chômage en 2016, contre 16,6 % chez les hommes. Ce faible écart masque toutefois de grandes disparités par tranches d'âge. Au sein de la population active âgée de moins de 30 ans, le taux de chômage oscille autour de 29 % chez les hommes comme chez les femmes avec une forte variation au niveau local : certains territoires présentent une situation particulièrement défavorable pour les femmes de moins de 30 ans. Ces zones se trouvent essentiellement en zone rurale, en dehors de zones d'influence, à l'exception de l'Ouest de la communauté de commune d'Amiens.

Au regard du temps partiel chez les femmes et de la part des personnes travaillant hors de leur commune de résidence, nous découvrons une part élevée de territoires d'EPCI où la part des actives travaillant en dehors de leur commune de résidence est plus élevée que la moyenne, couplée à une proportion de femmes actives à temps partiel plus soutenue qu'en Hauts-de-France. Ces territoires se situent essentiellement dans les territoires ruraux isolés. Concernant la santé au travail, 53,5 % des inaptitudes sont attribuées à des femmes alors qu'elles

représentent 48,2 % des salariés en 2015. Cette proportion s'établit à 65,1 % dans les cas d'inaptitude pour cause de souffrance au travail.

Au niveau de la formation, le taux de scolarisation des 18-24 ans s'établit à 48,5% tous genres confondus en Hauts-de-France contre 52,3 % en France. Pour les femmes, ce pourcentage s'élève à 50,6 %, contre 55,2 % au niveau national. Par ailleurs, la région présente un déficit de formation des femmes qui se creuse à partir de 40 ans. Les femmes de 40 ans et plus sont plus souvent sans diplôme que les hommes, contrairement à la moyenne nationale où la part des non diplômés chez les 40-54 ans est sensiblement la même chez les hommes et les femmes. Les territoires présentant une surreprésentation des femmes non diplômées sont plutôt localisés dans des zones urbanisées (Béthune, Douaisis, Sambre-Avesnois), à l'exception du Ternois.

Des territoires particulièrement marqués par des difficultés pour les femmes

Les enjeux de qualification et d'emploi des femmes apparaissent particulièrement importants à l'échelle régionale. Il existe par ailleurs d'importantes disparités territoriales au regard de plusieurs dimensions liées à l'emploi féminin : chômage des jeunes, temps partiel, éloignement du lieu de travail ou encore niveau de qualification. **Une analyse croisée de ces différentes dimensions permet de faire émerger deux types d'espaces particulièrement impactés par les enjeux de qualification et d'accès à l'emploi des femmes.**

Le premier espace est formé **des agglomérations urbaines du bassin minier toutes en situation défavorable.** Pour ces territoires, la situation difficile des femmes sur le marché du travail s'accompagne d'une situation difficile également pour les hommes pour lesquels le taux de chômage est également élevé et la qualification en retrait par rapport à la moyenne régionale.

Le second type d'espace regroupe la plupart des espaces ruraux des Hauts-de-France à l'image de plusieurs communautés de communes du périmètre **Sambre-Avesnois – Thiérache** même si cette problématique concerne plus globalement des espaces ruraux dans l'ensemble des cinq départements des **Hauts-de-France. Pour ces territoires, la problématique d'inégalité entre les femmes et les hommes apparaît plus marquée.** En effet, pour la plupart de ces intercommunalités, les écarts entre les femmes et les hommes apparaissent supérieurs à l'écart régional. En particulier, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et le taux d'emploi des hommes est plus élevé que la moyenne régionale, les taux d'emploi masculin étant souvent proches de la moyenne régionale et les taux d'emploi féminin faibles.

LES ACTIONS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN FAVEUR DU TERRITOIRE

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité

Les femmes au sein de la Collectivité, au nombre de 4 306 au 31/12/2018, représentent 54,3 % des effectifs. Les femmes sont moins souvent contractuelles (48 %) que les hommes (52 %). Près d'un quart des femmes sont employées au sein de la collectivité au sein de la filière administrative (trois quarts des effectifs au 31/11/2018). Au sein des lycées, les femmes représentent 55% des agents de catégorie C, soit proche de leur représentation au sein de la Collectivité. Au sein des services de la Région, les femmes représentent 55 % des agents de catégorie A, et 70,3 % des agents de catégorie B. Les femmes sont globalement plus âgées que les hommes laissant présager un renouvellement important de la main d'œuvre à court et moyen termes.

Quant à l'organisation de leur activité, les femmes représentent 88% des agents exerçant à temps partiel et le télétravail bénéficie davantage aux femmes (65% des agents). Plus faible quotité de travail que les hommes, moindre présence des femmes dans les fonctions hiérarchiques élevées, les femmes gagnent en moyenne 3,5 % de moins que les hommes. En 2018, alors que les femmes représentaient 48,5 % des promouvables, elles n'ont été promues qu'à hauteur de 27% cette année. L'avancement de grade est légèrement plus favorable aux hommes : les femmes représentant 58,9% des agents promouvables à un changement de grade et 57,4 % des agents promus.

Les femmes encadrantes au sein de la collectivité représentent, au 31 décembre 2018, 28 % des postes de cette catégorie, soit un point de moins que la moyenne nationale en 2015 selon une étude de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un des projets du **Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de lutte contre les risques psycho-sociaux (PACT) mis en place par la Région en mars 2018** pour les agents des services.

Un principe directeur dans les marchés publics et les appels à projets européens

En 2017, les dépenses publiques représentaient, selon l'INSEE, 56,4% du PIB en France. Elles constituent donc un levier économique important pour induire des évolutions sociétales et économiques. **L'éga-conditionnalité**, ou le conditionnement d'accès aux marchés publics est un des leviers pour la collectivité afin d'améliorer le respect de l'égalité femmes-hommes. En matière d'égalité femmes-hommes, **l'article 16 de la loi du 4 août 2014** interdit l'accès aux consultations publiques aux entreprises ayant été condamnées pour discrimination, méconnaissance de l'égalité professionnelle ou encore violation de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle.

L'Union européenne a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un de ses principes fondateurs. Aujourd'hui, la

Commission européenne s'engage à intégrer cette question dans toutes ses politiques, et à la promouvoir dans sa législation et les projets soutenus. Pour la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels et d'investissement (FESI), la Commission européenne a retenu trois principes dits « horizontaux » parmi lesquels figure le « principe d'égalité entre les femmes et les hommes », aux côtés du développement durable et de l'égalité des chances et non-discrimination. La Région décline donc ce principe sur son territoire. Toutefois, notons que l'égalité femmes-hommes n'est pas toujours prise en compte, la question du genre pouvant être déconnectée des compétences attendues. C'est le cas notamment du financement des projets de recherche ou le cas de la transition énergétique.

Par ailleurs, la Région Hauts-de-France a inscrit depuis 2016 sa stratégie de prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics : la Région demande aux candidats à un marché public régional, d'attester sur l'honneur qu'ils ne rentrent pas dans les cas d'interdiction à concourir dont ceux prévus sur l'égalité hommes-femmes. En outre, la clause suivante a été ajoutée en 2017 dans l'ensemble des marchés publics : « Le titulaire et ses co-traitants veillent à l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le travail, ce qui implique le respect par lui de plusieurs principes : l'interdiction des discriminations en matière d'embauche (art L. 1132-1 du code du travail), l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière (art L.1132-1 du code du travail, les obligations vis-à-vis des représentants du personnel (art L. 2323-57 et 2323-47 du code du travail), l'information des salariés et des candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise (art L. 1153-1 à -6 du code du travail) ».

Pour autant, beaucoup de projets ont pu voir respecter cette éga-conditionnalité grâce aux actions menées par les porteurs de projets eux-mêmes (cf. politique interne d'égalité entre les femmes et les hommes des Universités) ou se saisissant d'enjeux de territoires (comme la mobilité et sécurité par exemple).

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes au sein des politiques de la Collectivité

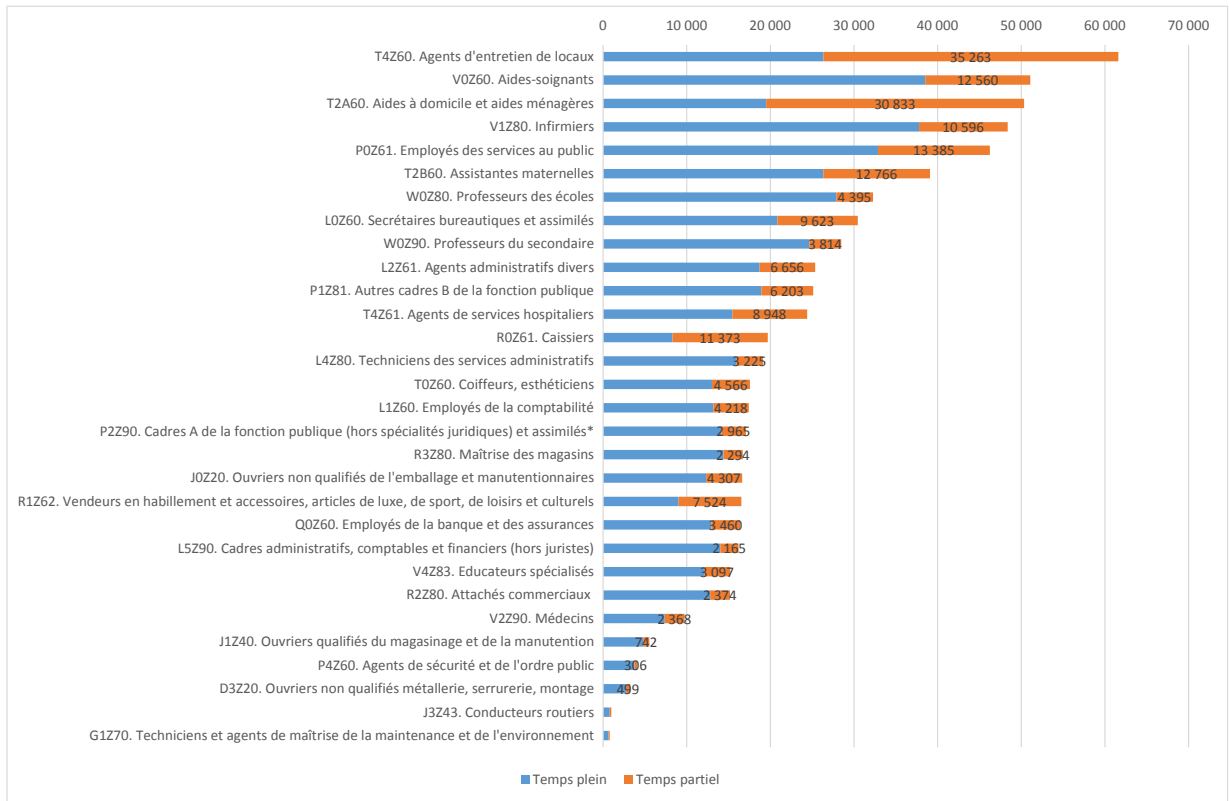
L'égalité femmes-hommes dans le domaine de la formation professionnelle

La promotion et l'encouragement de l'accès des publics féminin et masculin vers des métiers où ces populations sont respectivement peu présentes sont des principes inscrits dans les programmations de la Région Hauts-de-France.

La région Hauts-de-France compte 2 112 808 actifs dont 47 % de femmes. Les principaux métiers pourvoyeurs d'emploi dans les Hauts-de-France présentent 2 typologies :

- Des familles professionnelles très féminisées n'assurant pas la parité entre les femmes et les hommes (agents d'entretien de locaux, employés de services publics, aides-soignants, assistants maternels...)
- Des familles professionnelles présentant de faible taux de féminisation comme dans le transport, la logistique, les cadres commerciaux, ou l'industrie.

Figure 2 : Répartition des femmes en emploi par familles professionnelles en 2016



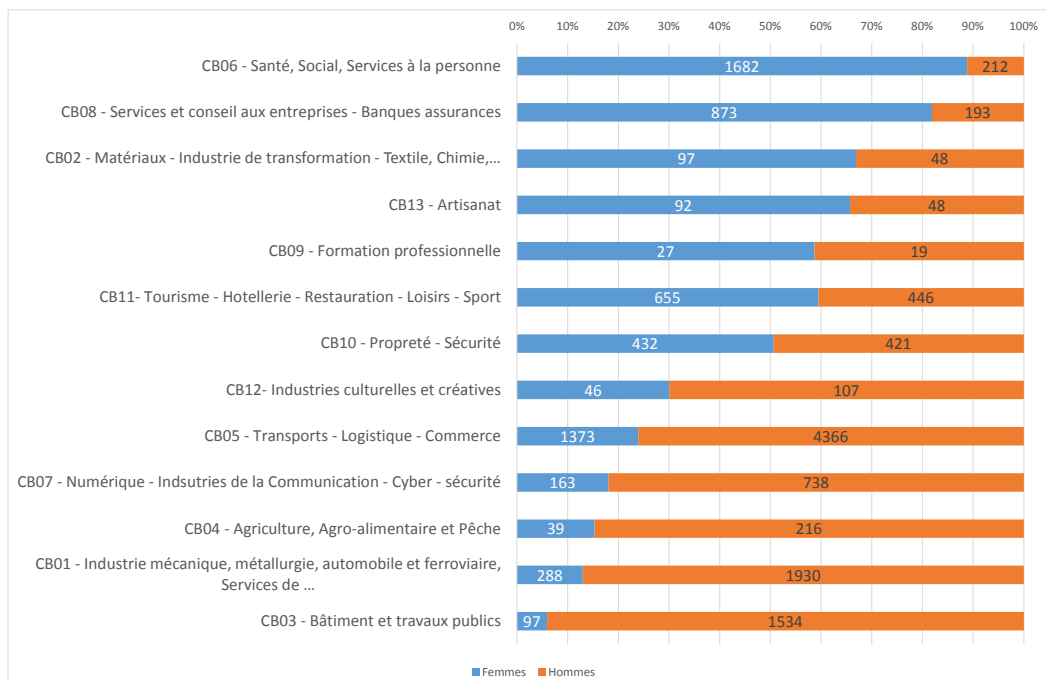
Insee - Recensement de la population, traitement Agence Hauts-de-France 2020-2040

En région Hauts-de-France, les femmes sont minoritaires à occuper des emplois dans les métiers « en tension » ainsi que dans les formations professionnelles de ces secteurs. En 2018, un peu plus de **25 000 femmes** demandeuses d'emploi sont entrées en formation (*tous secteurs confondus*), **soit près de 47 % des entrées**.

La Région a inscrit dans la charte régionale de la formation continue, votée le **25 septembre 2018**, la promotion de l'égalité professionnelle : quel que soit le mode

de financement, il est attendu des organismes de formation la mise en place d'actions concrètes en termes de communication et de recrutement. Les actions de promotion par les organismes se traduisent par des vidéos de témoignages de femmes exerçant un métier dit « masculin », des plaquettes sur les métiers en difficultés de recrutement, ou encore la participation de femmes à des forums, ou des actions de promotion au sein des entreprises (signatures d'accord d'entreprises, intervention de spécialistes de l'égalité auprès des salariés...).

Figure 3 : Répartition des femmes en emploi par familles professionnelles en 2016



Insee - Recensement de la population, traitement Agence Hauts-de-France 2020-2040

La Collectivité participe également à l'égalité professionnelle par le co-financement du Collectif Régional Pour l'Information et la Formation des Femmes (CORIF) ; une association œuvrant depuis 30 ans en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, et lutte contre les stéréotypes et les représentations sexistes. Cette association a ainsi développé dans la région une expertise en matière d'égalité. Elle a, à titre d'exemple, accompagné la Collectivité, à l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires, notamment sur des métiers porteurs.

De façon plus globale, 1 000 professionnels de l'orientation, de la formation, de l'insertion, ou de l'action économique, ont été formés à l'élargissement des choix professionnels et à la lutte contre les stéréotypes.

En 2018, **671 femmes ont pu être accompagnées** dans ce domaine pour leur orientation professionnelle. Près de 2 200 jeunes ont été informés via des animations sur les métiers et l'égalité professionnelle.

Le soutien à l'entrepreneuriat au féminin et l'accès aux métiers en tension à travers les actions régionales

La Région a souhaité s'engager en faveur de l'entrepreneuriat féminin et a prévu dans le cadre du Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) une approche transversale de l'entrepreneuriat au féminin au sein des différents Plans Stratégiques.

Les objectifs définis par la Région et pris en compte au sein des différents dispositifs régionaux sont de sensibiliser les jeunes filles et les femmes de la région à l'entrepreneuriat et d'encourager les réseaux à lutter contre l'isolement des cheffes d'entreprises.

Par ailleurs, la Région finance, dans le cadre du dispositif de droit commun Chéquier STARTER, une offre de service dans laquelle chaque créateur peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé en lien avec son projet. Cette action n'est pas spécifiquement dédiée aux femmes, mais ces elles représentent 43% des bénéficiaires avec 15 160 femmes en 2018.

Parallèlement à l'accompagnement du public, la sensibilisation du public féminin à la prise d'initiatives et à l'entrepreneuriat est abordée de façon transversale et intégrée dans le cadre de la sensibilisation en milieu scolaire et universitaire. La tournée régionale « Jeunes et Audacieux, Pourquoi pas Moi » a permis de mettre à l'honneur des jeunes filles engagées dans un parcours entrepreneurial.

En complément de cet engagement en faveur de l'entrepreneuriat au féminin avec une sensibilisation et un accompagnement adaptés, il s'agit aujourd'hui de mettre en lumière les réussites d'entreprises créées et développées par et/ou avec des femmes par le soutien à un événement. L'impact de l'exemplarité sur les entrepreneures est réel et permet de favoriser la levée des freins à la création (comme les **Trophées des « Femmes de l'économie »** depuis 2010).

Des mesures d'aide à la reprise d'activité favorables aux femmes

La recherche d'emploi n'implique pas uniquement la réponse à des offres mais à des conditions connexes comme l'accessibilité au lieu de travail (coûts de transports, distance) ou la garde d'enfants. Or, de nombreuses études montrent que les femmes sont freinées dans leur recherche d'emploi dans la conciliation vie domestique et vie professionnelle, mais également, dans leur mobilité.

A travers 3 dispositifs, le Conseil régional des Hauts-de-France apporte son concours afin de faciliter la conciliation de ces deux pans de vie :

- ❑ **Aide à la garde d'enfants** (aide d'accès aux services de garde d'enfants ayant été mobilisé plus de 7 200 fois en 2018 pour plus de 5700 femmes),
- ❑ **Proch'Emploi** (qui a pour but de favoriser la relation entre le demandeur d'emploi et l'entreprise par un accompagnement sur-mesure opéré par les 21 plates-formes territoriales présentes en Hauts-de-France) mobilisé, chez les demandeurs d'emploi, par 2423 femmes, soit 54 % des demandes,
- ❑ **En route pour l'emploi** (dispositif de prêt d'un véhicule à 2 euros par jour destiné aux populations ayant décroché un emploi d'une durée minimum de 3 mois, à temps partiel ou complet, et ne disposant pas de transport en commun à proximité de leur domicile) a ainsi pu bénéficier à 446 femmes en 2018, soit 48% des prêts.

Une attention particulière aux projets issus des quartiers dits « politique de la ville », à la jeunesse et aux initiatives associatives

En 2018, dans le cadre de l'intervention régionale en faveur des quartiers Politique de la Ville 2017-2021, huit opérations ont pu être subventionnées par la Région, proposant un accompagnement individualisé de femmes en insertion comme à Amiens ou à Etaples-Sur-Mer. La médiation artistique a été un levier de sensibilisation à la question de parité femmes-hommes à Abbeville (street art) ou encore à Noyon (liens sociaux et gastronomie au sens large).

Les orientations scolaires sont encore fortement genrées ; la lutte contre les stéréotypes pour assurer la mixité est donc un enjeu important sur le sujet. A ce titre, la Région finance des actions en faveur de la mixité femmes-hommes : sensibilisation et information sur les métiers à travers la Plate-forme **proch'Orientation** et dans le cadre des **campus des métiers et des qualifications**, ou encore l'ajout de la thématique égalité femme-homme dans les enveloppes forfaitaires **GENERATION PLUS**.

Au-delà des compétences de la Région en matière de formation, la Région soutient des actions de prévention contre le sexisme et d'éducation à la sexualité, réalisées par le Planning familial. Au total, ce sont un peu plus de 5 000 jeunes de 16 à 25 ans sensibilisés, dont 56 % de filles.

La vie associative dans la région est très vive, avec une grande tradition d'éducation populaire. Ainsi, une Convention Pluriannuelle d'Objectifs (CPO) pour la période 2018-2021 a été conclue entre la Région Hauts-de-France et la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FRCIDFF) qui regroupe 11 associations. A titre d'exemple pour l'année 2018, **117 actions de prévention ont été menées dans des établissements scolaires et 39 à destination des professionnels, 4 006 victimes de violences ont été accueillies et accompagnées dans les différentes permanences mises en place sur le territoire régional.**

La Région dispose également de leviers dans le milieu associatif pour tendre vers l'égalité femmes-hommes en soutenant la création d'emploi dans ce secteur au travers du dispositif CREAP (Création d'Emplois Associatifs Pérennes). Ce dispositif d'aide à l'emploi associatif soutient, de manière dégressive, sur une durée de 48 mois, la création de postes concourant soit au développement de l'association, soit au renforcement de son autonomie, soit à sa pérennisation et sa structuration. En 2018, sur les 153 emplois créés, 92 sont occupés par des femmes (soit 60 %), et en matière de Formation des Bénévoles, sur 2097 personnes formées, 1 320 étaient des femmes (soit 63%).

L'accès au numérique

Les métiers numériques sont majoritairement exercés par des hommes dans la région. Les femmes occupent moins d'un emploi sur 5 en 2015 selon l'INSEE. De plus, lorsqu'elles travaillent dans le numérique, elles exercent plus souvent des métiers moins qualifiés : 53,7 % d'entre elles occupent des postes numériques de niveau intermédiaire ou employé.

En 2018, la Région a permis l'inscription de la féminisation des métiers du numérique dans le cadre du contrat de branche 7 (numérique et communication). Ainsi, la mission transition numérique a soutenu, en 2018, des actions telles que Numérik'Elles (sensibilisation lycéennes et collégiennes), opération reconduite en 2019.

La culture et le sport, enjeu de la parité femme-homme

Dans le cadre de la création artistique et des pratiques culturelles, la Région développe des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes. Il s'agit de co-construire avec l'Etat et les partenaires culturels (CRAC), des indicateurs associés aux Conventions Pluriannuelles d'Objectifs qui sont déployées auprès des opérateurs labellisés.

Ensuite on peut citer la constitution de comités consultatifs (composés de professionnels de la culture) chargés d'émettre des avis techniques sur les projets qui doivent respecter une représentation paritaire hommes, femmes.

De même, une attention importante est portée sur la présence des femmes aux postes de direction des structures culturelles. La Région est donc associée aux jurys de recrutement des postes de direction de nombreuses structures culturelles qu'elle soutient.

Dans le cadre de la politique régionale Sport, 2 objectifs sont visés : la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle politique sportive régionale (NPSR) (1ère année 2018), et la proposition d'une politique « asexuée » qui ne discrimine ou ne valorise pas spécifiquement le sport féminin ou masculin à l'exception des centres de formation des clubs professionnels (CFCP) féminins.

En conclusion, la région Hauts-de-France est marquée par des inégalités structurelles en défaveur des femmes, même si la tendance est l'amélioration (notamment sur l'espérance de vie à la naissance), comme sur l'ensemble du territoire national.

La Région engage et/ou adapte des dispositifs affichant une mobilisation encourageante des femmes que ce soit dans le domaine de l'entrepreneuriat, de la vie associative, du sport, de la recherche ou encore de la santé. Plus encore, un ensemble d'actions de remédiation des écarts est en cours, notamment sur le volet formation, sur les métiers en tension et/ou peu féminisés.

Rédacteur | Ahlam Benlemsemlmi | ahlam.benlemsemlmi@hautsdefrance.fr
(Agence Hauts-de-France 2020-2040) - Service Observation et Prospective
Coordinatrice de publication | Sylvie Delbart | sylvie.delbart@hautsdefrance.fr
(Agence Hauts-de-France 2020-2040)

Retrouvons-nous sur



www.hautsdefrance.fr

