



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE



RAPPORT 2024

Égalité

femmes - hommes

édito

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent 63% des effectifs, pourtant seules 5% d'entre elles dirigent les très grandes collectivités.

Afin de dépasser les intentions et agir dans les faits pour favoriser l'égalité professionnelle dans les territoires, un plan d'actions pluriannuel dédié est désormais élaboré par les Collectivités Territoriales puis présenté en CT.

Cet exercice ne doit pas être appréhendé comme une obligation supplémentaire mais comme une véritable opportunité de diagnostiquer nos forces et faiblesses pour agir sur ce volet, comme levier d'innovation, de transformation de notre administration.

La CAMVS agit au quotidien : équilibre des temps de vie, mixité dans les postes d'encadrement, nominations équilibrées... et compte poursuivre la trajectoire engagée à travers la mise en œuvre d'actions pour :

- Recruter et rémunérer sans discriminer
- Faire progresser chacune et chacun
- Concilier les temps de vie
- Protéger tous les agents
- Sensibiliser, Mobiliser, Responsabiliser

S'il est bien un point crucial dans la réussite de tels projets c'est l'implication soutenue de toutes et tous dans le temps pour atteindre l'égalité professionnelle réelle. Notre collectivité doit être à la hauteur des valeurs dont elle est porteuse.

En ma qualité de Vice-Présidente aux Ressources Humaines, je formule le vœu que ce plan d'actions contribue à faire de la CAMVS un employeur exemplaire et juste, où il fait bon travailler.



Marjorie MAHIEUX
Vice-présidente en charge
des Finances, Ressources
Humaines, Dialogue social



Introduction

1. Le cadre juridique du rapport

La loi du 4 août 2014 et son article 61 disposent que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.es doivent présenter, préalablement aux discussions d'orientations budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. L'article 1er précise que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le rapport présenté chaque année doit faire état de la politique de Ressources Humaines de la CAMVS en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport consolidé présenté dans le cadre du bilan social lors du Comité Technique, conformément à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

LA POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'ÉCHELLE D'UN TERRITOIRE

La loi précise les champs d'actions dans lesquels des actions peuvent être repérées. Celle-ci comporte des actions pour :

- **PRÉVENIR, PROTÉGER ET/OU LUTTER :**
 - contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
 - contre les stéréotypes sexistes
 - contre la précarité des femmes
- **ASSURER, FAVORISER OU GARANTIR :**
 - la maîtrise de la sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse
 - l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
 - une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
 - l'égal accès des femmes et des hommes aux

mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales

- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres
- la connaissance du public sur les recherches françaises et internationales concernant la construction sociale des rôles sexués

2. Rappel historique



Inscrit depuis 1946 dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'article 3 : «La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme». En avril 1944, le droit de vote des femmes françaises est accordé.

En France, depuis 75 ans, un arsenal législatif a permis l'instauration progressive de l'égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent ainsi à agir contre toutes formes de discrimination. Aujourd'hui, ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Zoom

LA LOI DU 24 DÉCEMBRE 2021 VISANT À ACCÉLÉRER LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

La loi RIXAIN comprend des mesures pour le quotidien des femmes et pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les grandes écoles, dans les entreprises et dans l'entrepreneuriat avec :

Des mesures pour le quotidien des femmes

Pour faciliter l'autonomie des financières des femmes, ce texte instaure l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un compte bancaire dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le codétenteur. Le but est de pas priver les femmes de leur indépendance notamment en cas de séparation. Pour faciliter le retour à l'emploi des mères, le texte améliore l'insertion professionnelle des bénéficiaires de prestation partagée d'éducation de l'enfant. Il reconnaît, par ailleurs, les crèches à vocation d'insertion professionnelle dont les places sont réservées en priorité aux femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial.

Un index de l'égalité dans le supérieur

Afin de « lutter contre le biais du genre » dans les choix professionnels, la loi prévoit la publication d'ici 2 ans d'un index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par les établissements d'enseignement du supérieur pour chacune de leur formation.

Des quotas de 40% de femmes dans les postes de direction d'ici 2030

Des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises sont instaurés. Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

L'entrepreneuriat des femmes favorisé

Aujourd'hui, les femmes qui se lancent ont 30% de chances en moins que les hommes d'obtenir des financements. C'est pourquoi la loi contient plusieurs mesures pour garantir l'accès des femmes entrepreneures à l'investissement.

4. Les concepts clés

DIVERSITÉ

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe)

FÉMINICIDE

Meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles en raison de leur condition féminine. Intégré dans le droit de plusieurs pays d'Amérique latine, le terme – apparu au XIX^e siècle – ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise. Pour ses défenseurs, il permettrait de regrouper les différentes formes de violences extrêmes commises à l'encontre des femmes.

GENRE

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

MIXITÉ

Présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

PARITÉ

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

SEXISME

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses, des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, blagues, remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



La politique de Ressources Humaines

en matière
d'égalité
professionnelle

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Plan d'actions.

En matière de ressources humaines, la CAMVS met en œuvre une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données présentées concernent l'ensemble des effectifs rémunérés au titre de l'année 2023

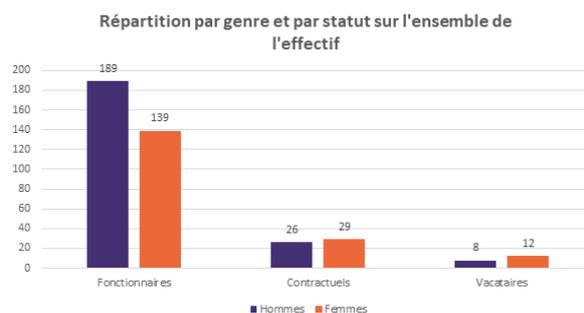
1. Faire état de la situation



La CAMVS entend poursuivre une politique garantissant l'égalité de traitement entre les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail qui permette de concilier vie professionnelle et vie privée.

Effectif selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2023 (titulaires, contractuels et vacataires)

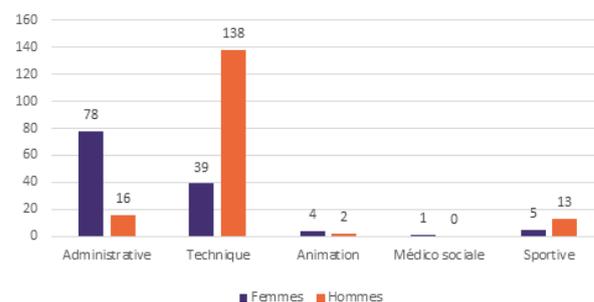
- La CAMVS compte 403 agents
- Dont 223 hommes et 180 femmes
- 45 % des agents de la CAMVS sont donc des femmes

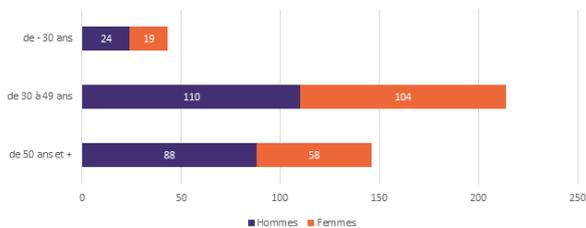


Répartition par genre et par statut sur l'ensemble de l'effectif

Il est constaté sur le graphique ci-dessous:

- Une sous-représentativité forte des femmes dans la filière technique qui s'explique par des compétences exercées en régie par notre intercommunalité à forte valeur technique (Assainissement, Voirie,...).
- Une sur-représentativité des femmes dans la filière administrative
- Sur la filière sportive, une sur-représentativité des hommes





La Pyramide des âges en 2023

Il est constaté une répartition équitable entre hommes et femmes âgés entre 30 et 49 ans ainsi que sur les moins de 30 ans. La différence s'opère sur les plus de 50 ans, la population hommes étant supérieure.

La volonté de la CAMVS est de rester vigilante au respect des équilibres, cependant, elle continue d'opérer une politique de recrutement axée sur les compétences plutôt que sur le genre. Cette manière de faire semble fonctionner dans la mesure où aucun déséquilibre majeur n'est à constater dans la répartition des effectifs genrés ci-dessus exprimée.



Part des agents ayant suivi une formation en 2023 selon le sexe et la catégorie hiérarchique

Dans la catégorie A et B, la participation des hommes et des femmes en formation est relativement identique.

Dans la catégorie C, la formation concerne une proportion d'hommes plus importante mais liée aux formations réglementaires recommandées pour la mise à niveau des agents techniques.

De manière générale, les agents se forment, selon leur catégorie, de la manière suivante :

- Catégorie A : 22
- Catégorie B : 40
- Catégorie C : 111
- Autres : 3

Soit un total de 176 agents formés en 2023 dont 47% de femmes et 52% d'hommes.

2. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement



La loi du 04 août 2014 prévoit l'obligation de parité (40% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de + de 80 000 habitants (seuil abaissé à 40 000 habitants depuis la loi de transformation de la fonction publique).

Jusqu'au 1er septembre 2022, le poste de DGS de la CAMVS était occupé par une femme, les 3 postes de DGA occupés par 2 femmes et 1 homme. A compter du 1er septembre, le poste de DGS par intérim est occupé par une femme, les 2 postes de DGA sont occupés par une femme et un homme.

Le comité de direction restreint, qui représente la strate décisionnelle, compte 6 hommes pour 6 femmes soit une parité parfaite.

3. Concilier vie professionnelle et vie personnelle



Consciente que l'articulation des temps est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle, la CAMVS a intégré depuis 2017 dans l'organisation de son temps de travail l'émergence des nouvelles technologies pour une meilleure gestion de leur ingénierie dans la sphère privée. (Lancement de l'expérimentation du télétravail...).

En 2020, la pandémie du COVID 19 a bousculé les habitudes de travail. Le télétravail, imposé par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus et protéger les plus fragiles, a été massivement généralisé.

2023 : LE TÉLÉTRAVAIL POURSUIVI

Depuis 2018, la CAMVS s'était engagée dans une expérimentation du télétravail, devant faire l'objet d'une évaluation. Les demandes (6 femmes et 9 hommes) concernaient majoritairement des agents dont le temps de trajet domicile/travail était important.

Part des agents qui exercent du télétravail en 2023:

- 19 hommes
- 44 femmes

La crise sanitaire a modifié le calendrier des travaux en cours. Les périodes successives de confinement ont généralisé, parfois à 100% la pratique du télétravail pour les agents administratifs.

Même si cette généralisation a permis à certain(e)s de découvrir cette pratique, cette expérience a également montré les limites d'un télétravail massif : lien social malmené, isolement, déconnexion complexe.

Une cellule psychologique d'accompagnement pour les agents qui souhaitaient s'entretenir avec un psychologue du travail a ainsi été poursuivie par la collectivité durant toute l'année 2022 même s'il était autorisé un retour en présentiel total pour celles et ceux qui le souhaitaient.

UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS VIE DE FAMILLE/VIE PROFESSIONNELLE AVEC HEBDOMADAIREMENT UNE ½ JOURNÉE NON TRAVAILLÉE

La ½ journée non travaillée a permis de dégager des plages de « réel » temps personnel.

UNE RENÉGOCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL ENGAGÉE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX DÉBUT 2021

La CAMVS a souhaité mettre à profit l'obligation de retravailler sur le temps de travail, introduite par la loi de Transformation de la Fonction Publique, pour parvenir à un assouplissement de celui-ci. Basé sur l'autonomisation et la confiance, il devrait permettre de mieux concilier encore les temps de vie. La généralisation du télétravail, pour les tâches le permettant, à hauteur de 2j max/semaine a notamment été intégré dans la réflexion.

Une concertation soutenue a été engagée à travers la constitution d'un groupe de travail avec les Organisations Syndicales. Celle-ci a abouti à la présentation d'une délibération de principe lors du Conseil communautaire de décembre 2021.

La nouvelle organisation du temps de travail a été mise en vigueur au 1er février 2023. Cette nouvelle organisation a permis

LES TEMPS PARTIELS

En 2023, le temps partiel concerne 13 femmes pour 3 hommes, essentiellement des mères/pères d'enfants de moins de 3 ans.

L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS

Le COSAS (par le biais des CESU) ainsi que PLURELYA (allocation garde jeunes enfants) offrent une aide financière aux agents pour la garde de leurs enfants.

Par la même, l'action sociale contribue à lever les freins à l'émancipation des femmes.

4. Veiller à l'égalité de traitement



LE RIFSEEP

Depuis l'année 2017, la CAMVS a souhaité profiter des nouvelles obligations réglementaires pour refondre intégralement son régime de rémunération accessoire en travaillant sur un régime indemnitaire équitable, transparent, basé uniquement sur la fiche de poste et évalué via un document de cotation unique.

LA POLITIQUE D'AVANCEMENT, DE PROMOTION ET DE NOMINATION APRÈS CONCOURS/EXAMEN

La loi de transformation de la fonction publique prévoyait l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1^{er} janvier 2021.

Les LDG recouvrent deux volets et visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines des collectivités ou des établissements publics, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Fixer les orientations générales en matière de promotion (promotion interne et avancement de grade) et de valorisation des parcours

À travers les LDG, chaque collectivité quelle que soit sa taille, doit à minima fixer les critères et orientations générales appliqués pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne au CDG59.

5. Former et sensibiliser le personnel



Il est à souligner que depuis 2019, la CAMVS dispense une formation de sensibilisation à la lutte contre les discriminations (dont celles liées au genre), rendue obligatoire pour tous les agents.

Vous êtes déjà nombreux à avoir participé à la formation - Les discriminations comment en parler ? -, Qu'en avez-vous pensé ? Était-elle adaptée ? Vous a-t-elle été utile ?

Prenez 2mn pour remplir ce questionnaire et nous aider à adapter cette formation et à en décliner d'autres pouvant vous intéresser - cliquez ici

Vous êtes témoin ou victime d'une discrimination ? Retrouvez dans la plaquette avec les numéros utiles en cliquant ici.

Article publié le 16 juillet 2020 sur l'intranet pour évaluer la formation et l'adapter si nécessaire

En 2022, la CAMVS a relancé cette formation interne, malmenée par les différentes périodes COVID.

6. Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la mise en œuvre du plan d'actions



Prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle ont été rendus obligatoires dès 2021 par l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique.

Ces plans, dont la durée ne peut excéder une période de trois ans, sont notamment établis par les collectivités territoriales ainsi que par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants après consultation du comité technique ; ils doivent préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Pour élaborer ce plan d'actions, la CAMVS n'est pas partie de rien, bien au contraire. Déjà actrice en la matière, elle s'est appuyée sur les outils existants tels que :

- Une charte de Gestion du temps qui prend en compte les temps de vie pour mieux concilier vie professionnelle/vie privée,
- Une offre de formation/sensibilisation dense : pour permettre à chacun et chacune d'évoluer, pour sensibiliser aux sujets de l'égalité femmes hommes,
- Des outils internes performants pour relayer, communiquer, lutter contre les stéréotypes, les préjugés, le sexisme...

- Une action sociale multiple en faveur des agents PLURELYA, le COSAS...,
- Le RIFSEEP : un régime indemnitaire équitable et transparent et développera les actions pour les trois prochaines années.

Le Conseil communautaire du 18 mars 2021 a ainsi acté un plan d'actions 2021-2023, validé préalablement en Comité Technique, qui s'appuie sur des actions déjà mises en place ou envisagées tout en leur définissant des indicateurs de suivi qui permettront de les évaluer, pour les réajuster si nécessaire.

Il sera proposé, dans les mois à venir, la réunion d'un comité de suivi chargé d'évaluer les différentes actions identifiées.

Pour « changer les règles », une action 2022 en faveur de l'égalité entre les femmes a été mise en place à la CAMVS. Pour lutter contre la précarité menstruelle ou les imprévus, la CAMVS a déployé sur l'ensemble de ses sites des boîtes de sororité, offrant des protections périodiques « en dépannage ». Ces boîtes permettent de se servir en toute discrétion, sans sentir de jugement, sans avoir l'impression de demander pour un droit aussi essentiel.



**Une terre d'énergies
et d'innovations**

UNE TERRE D'ÉNERGIES ET D'INNOVATIONS

1. Attirer et fidéliser les habitants.

A. Innover pour limiter l'évasion résidentielle, renforcer les centres urbains et promouvoir de nouvelles formes d'habitat adaptées aux besoins évolutifs de toutes et tous

ACTION 1 : FINANCEMENT DU CCAS DE FERRIÈRE-LA-GRANDE.



OBJECTIFS DE L'ACTION

Permettre la mise à disposition d'un logement d'urgence

CHIFFRES-CLÉS

Action annuelle: 5 femmes sur 5 bénéficiaires en 2022

ACTION 2 : FINANCEMENT DE L'AFEJI SUR LE VOLET « HABITAT INCLUSIF »

OBJECTIF DE L'ACTION

Mise en œuvre de logement de transition chez un bailleur social

CHIFFRES-CLÉS

2 femmes sur 4 bénéficiaires

ACTION 3 : FINANCEMENT DE L'AFEJI SUR LE VOLET « RÉUSSIR L'INSTALLATION DANS LE LOGEMENT »



OBJECTIF DE L'ACTION

Aide à l'entrée dans le logement via une équipe de déménagement

CHIFFRES-CLÉS

5 femmes sur 10 bénéficiaires



**Une terre
d'avenirs**

1.

Faire de l'agglomération un territoire exemplaire en matière environnementale.

A. Renforcer la visibilité de nos actions

ACTION : ANIMATIONS GRAND PUBLIC ET CHANTIERS NATURE.



OBJECTIFS DE L'ACTION

- Éduquer à l'environnement et renforcer les capacités d'adaptation des femmes face au changement climatique.
- Éliminer de la vie publique toute forme de discriminations.

CHIFFRES-CLÉS

- 7 chantiers nature participatifs avec des structures associatives, des établissements scolaires ou encore le grand public.
- 2 partenariats avec des lycées professionnels pour la réalisation de chantiers pédagogiques en milieu naturel.
- 4 chantiers de plantations citoyennes avec les écoles.
- 5 animations scolaires (projet «Fenêtre sur l'Eau» et grand public).
- Public féminin à 60%.

2.

Veiller à la soutenabilité et l'indépendance du territoire : identifier et garantir les besoins essentiels et vitaux pour tous.

A. Préserver la ressource en eau

ACTION : OPÉRATION DE RECONQUÊTE DE LA QUALITÉ DE L'EAU, RENOUVELLEMENT DES RÉSEAUX D'AMENÉE D'EAU POTABLE, RÉPARATION DES FUITES ET SUPPRESSION DE BRANCHEMENTS EN PLOMB, CONTRÔLE ET RÉSORPTION DES POINTS NOIRS DU RÉSEAU D'ASSAINISSEMENT, AMÉLIORATION DE LA GESTION DES EAUX PLUVIALES.



OBJECTIFS DE L'ACTION

Étendre aux femmes démunies (mal-logées, sans domicile, migrantes) l'accès à l'eau potable et à l'assainissement.

CHIFFRES-CLÉS

- 275 contrôles sur Assainissement Collectif (AC)
- 566 attestations de raccordabilité dans le cadre de ventes immobilières
- 31 contrôles sur l'Assainissement Non Collectif (ANC).



**Une terre
de solidarité**

1.

Développer une stratégie santé ambitieuse pour toutes et tous.

A. Poursuivre la lutte contre la désertification médicale

ACTION 1: LA CAMVS PORTE UN COMITÉ CONSULTATIF DES AIDES PLURIDISCIPLINAIRES POUR LUTTER CONTRE LA DÉSERTIFICATION MÉDICALE.



OBJECTIF DE L'ACTION

- Renforcer la démographie des professionnels de santé et l'attractivité du territoire.
- Lutter pour l'accès aux droits, à la santé et aux soins des habitants. «

PERSPECTIVES

«Rédaction et développement d'un volet 2 de la politique de lutte contre la désertification médicale, comprenant par exemple le développement d'initiatives en matière d'accès aux soins :

- mise en place d'une Annexe de la Maison Nord Santé dans laquelle l'équipe médicale sera salariée,
- déploiement d'un Médicobus, qui sillonnera les communes rurales,
- formation de professionnels de santé, à l'utilisation des mallettes de téléconsultation, pour une mise en œuvre effective dans le cadre de leurs visites à domicile.

CHIFFRES-CLÉS

- Acquisition de deux mallettes de téléconsultation pour un montant d'investissement de 18 671.04€, permettant à des professionnels de santé de se mettre en relation avec un médecin à distance et d'établir un diagnostic médical complet.
- Création à la rentrée scolaire 2024 d'une bourse d'études pour les étudiants dès la première année de médecine, venant compléter les aides incitatives existantes, à savoir la bourse d'engagement dédiée aux étudiants en troisième cycle de médecine générale et l'aide à l'installation dédiée aux médecins généralistes, venant engager les bénéficiaires à un exercice professionnel sur le territoire.»

B. Coordonner les acteurs de santé pour une offre de soins et de santé efficiente, innovante, de qualité pour les habitants et attractive pour les nouveaux professionnels de santé

ACTION 1 : LA SANTÉ AU COEUR DE L'AGGLO



OBJECTIFS DE L'ACTION

Les objectifs de ce projet :

- développer la prévention-santé à travers des actions de sensibilisation, de dépistages, afin d'améliorer et préserver la santé publique -proposer un accès à l'information, aux droits et à l'orientation en matière de santé, et permettre aux habitants de devenir acteurs de leur santé afin que ces derniers s'inscrivent dans un véritable parcours de soins, qui doit leur permettre également de faciliter leurs démarches,
- favoriser la montée en compétences des professionnels du territoire et faire en sorte de mutualiser les synergies et potentiels existants,
- faire connaître aux jeunes des quartiers, les possibilités d'orientation en études médicales, paramédicales et médico-sociales pour susciter de vraies ambitions.

Deux actions phares sont notamment parties prenantes de l'action : le **Bus du Cœur des Femmes**, qui vise à faire connaître les spécificités féminines des maladies cardio-vasculaires, et proposer, au sein d'un bus aménagé et équipé, un dépistage complet; et le **Forum des métiers liés à la santé** ; visant à faire connaître les métiers de la santé aux élèves collégiens et lycéens du territoire, et les inciter à oser ambitionner ces professions.

CHIFFRES-CLÉS

Bus du Cœur des Femmes 2024

3 jours de dépistages, du 16 au 18 octobre 2024
Portée par la Fondation Agir pour le Cœur des Femmes, l'opération fait étape à Jeumont en 2024, et a permis de dépister 288 femmes éloignées du soin et les réorienter dans un parcours de santé le

cas échéant. Les dépistages ont été assurés par 40 professionnels de santé volontaires et bénévoles du territoire, ainsi que 90 étudiants aides-soignants et infirmiers. Au sein du village santé, 37 stands animés par les partenaires ont permis la diffusion de messages de santé au plus grand nombre.

Forum des Métiers liés à la santé 2024

Nombre total de participants :
377 élèves de 7 collèges ,
210 élèves de 3 lycées,

25 structures et professionnels de santé libéraux leur ont présenté :

- 41 corps de métiers différents : métiers libéraux, métiers en établissement sanitaire, en établissement médico-social et social, métiers médico-techniques, auxiliaires de santé et aides à la personne
- 10 filières de formations liées à la santé
- 3 dispositifs de préparation aux études supérieures en santé au Lycée Pierre Forest
- des informations autour de l'offre de formation et des aides associées.

ACTION 2 : MÉDIATION SANTÉ



OBJECTIF DE L'ACTION

Promouvoir et lutter pour une équité en termes d'accès à la prévention en santé et aux soins. Proposer un accompagnement personnalisé dans les démarches d'accès aux droits et aux soins des habitants, leur proposer écoute, information et orientation dans l'offre de santé, au sens large, sur le territoire.

Assurer un rôle relais entre les habitants et le service public.

PERSPECTIVES

Développement d'un «pool» de médiation santé, composé également d'un Equivalent Temps Plein dédié aux communes rurales de l'Agglomération.

CHIFFRES-CLÉS

En 2024, recrutement d'un second Adulte Relais Médiateur Santé, poste subventionné par l'Etat à hauteur de 80% et par l'Agence Régionale de Santé à hauteur de 20%.

Obtention d'un financement intégral par l'Agence Régionale de Santé pour la création d'un poste de Médiateur Santé dédié à la ruralité.

ACTION 3 : CENTRE DE RESSOURCES EN SANTÉ PUBLIQUE



OBJECTIF DE L'ACTION

Mettre à disposition de partenaires professionnels comme associatifs, divers supports d'animation pour leurs actions de promotion de la santé. Parmi ceux-ci, le Centre compte plusieurs outils sur les thématiques de l'égalité homme/femme, sur les notions d'éducation à la vie affective et sexuelle et notamment sur le consentement...

PERSPECTIVES

Informatisation de la base de données du Centre de Ressources en Santé Publique

CHIFFRES-CLÉS

Ouverture du Centre de Ressources sur rendez-vous chaque vendredi matin, en lien avec le Centre Hospitalier de Maubeuge

ACTION 4 : CONTRAT LOCAL DE SANTÉ MENTALE



OBJECTIF DE L'ACTION

Le CLSM fédère les partenaires locaux en matière de santé mentale et permet la mise en place d'actions répondant aux besoins des habitants du territoire autour de 3 orientations prioritaires :

- Mobiliser, sensibiliser, former les acteurs de proximité sur la thématique de la santé mentale
- Promouvoir l'intégration sociale et citoyenne des usagers de la santé mentale
- Prévenir, repérer, accompagner le public cible enfant, adolescent, famille en matière de santé mentale.

CHIFFRES-CLÉS

En matière de sensibilisation, formation :

- 11 professionnels accompagnant du public sensibilisés au handicap psychique par le CREHPSY
- 14 professionnels ont été formés secouristes en santé mentale

Au titre d'une journée territoriale sur la santé mentale, co-construite avec le Centre Hospitalier de Maubeuge et les partenaires du CLSM :

- 60 professionnels du territoire ont bénéficié de conférences sur la thématique du suicide,
- 380 élèves de 1ère ont participé à un après-midi théâtre-débat de prévention en santé mentale

En matière d'accès aux soins en santé mentale :

Co-financement à hauteur de 6 000€ et à parité avec l'Etat, dans le cadre de la Programmation Unique du Contrat de Ville, de l'Equipe Mobile Rapide de Soutien Psychologique (EMORA), portée par le Centre Hospitalier de Maubeuge, et co-créée en 2021, dans le cadre du CLSM, en réponse aux conséquences psychosociales de la crise sanitaire.

ACTION 5 : CONTRAT LOCAL DE SANTÉ



OBJECTIF DE L'ACTION

Ce dispositif, porté par la CAMVS, signé le 05 janvier 2023 par l'Agence Régionale de Santé et les institutions volontaires vise à lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé.

CHIFFRES-CLÉS

2 orientations prioritaires :

- Promouvoir l'activité physique et une alimentation équilibrée dans une approche parcours (enfants, jeunes, avec un focus sur les personnes les plus précaires) ;
- Améliorer l'accès à la prévention et à la prise en charge des conduites à risques et/ou addictives (tout public avec un focus sur les jeunes).

12 institutions signataires

1 programme d'actions adopté, composé de :

- 8 actions pour la première orientation « activité physique et alimentation »
- 7 actions pour la seconde orientation « conduites à risque et addictives »

2.

Valoriser le rayonnement culturel et la vitalité sportive du territoire.

A. Contribuer au développement du lien social et du vivre ensemble en réinventant la politique culturelle et sportive pour toutes et tous

ACTIONS RÉCURRENTES : LES ACTIVITÉS PROPOSÉES DANS LES PISCINES (AQUAGYM, AQUABIKE, AQUAFITNESS...) SONT DESTINÉES À TOUTES ET TOUS, MAIS ATTIRENT DAVANTAGE UNE CLIENTÈLE FÉMININE QUI SOUHAITE ENTRETENIR SON CORPS PAR LE BIAIS D'UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE DITE « NON VIOLENTE ».



La politique culturelle de la CAMVS «pour tous et partout» s'applique à gommer toute différenciation, qu'il s'agisse des projets de diffusion artistique et culturelle (programmation de spectacles, cinéma, Petits détours...), de pratique, sensibilisation et éducation (CLEA, Ecole et cinéma, Petits détours...) ou de soutien aux associations et aux artistes. Une attention particulière est portée sur la programmation artistique pour un équilibre femmes-hommes sur scène et dans la salle.

OBJECTIF DE L'ACTION

Programmation, création, diffusion et éducation, soutien aux artistes et acteurs locaux dans une optique pluraliste et de diversité.

PERSPECTIVES

Pour plus de mixité, du matériel de musculation a été réinvesti cette année encore dans l'espace remise en forme de l'Aiguade avec des machines qui peuvent aussi bien convenir aux hommes comme aux femmes.

Renforcer davantage la présence des valeurs d'égalité dans les actions, présences d'artistes sensibles à cet enjeu sociétal. Organisation de rencontres avec le public.

CHIFFRES-CLÉS

«90% du public reste féminin

La répartition femmes-hommes des publics des actions culturelles est équilibrée

B. Permettre l'accès de toutes et tous à la culture et aux loisirs en proposant une répartition équitable et cohérente de l'offre sur le territoire

ACTIONS RÉCURRENTES : LA CAMVS ASSURE UN ÉGAL TRAITEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PROMOTION DES SPORTS COLLECTIFS DE HAUT NIVEAU ; LES MONTANTS DES SUBVENTIONS NE DIFFÈRENT PAS POUR PERMETTRE LE DÉVELOPPEMENT DU SPORT FÉMININ.



En matière culturelle, la CAMVS veille à une répartition équitable de ses propositions sur le territoire. Enjeu crucial pour maintenir un accès pour tous aux propositions d'actions en matière de diffusion, d'éducation et de création. Il s'agit de gommer autant que possible les inégalités d'accès, autant que de favoriser la mobilité des publics en fonction de l'offre culturelle.

OBJECTIF DE L'ACTION

Actions hors les murs : Les petits détours, programmation de spectacles dans les communes. Les associations culturelles sont incitées à déployer leurs activités en direction de tous les publics.

PERSPECTIVES

En plus de veiller à une représentation homogène de toutes les sensibilités et formes artistiques, un focus sur des actions et artistes travaillant la question des égalités se développe

CHIFFRES-CLÉS :

«Sur les 7 clubs de haut niveau accompagnés, 2 sont des équipes féminines, 4 sont masculines et 1 est mixte.

Le public présents aux spectacles montre une représentation femmes/hommes équilibrée. 3 300 spectateurs pour 22 spectacles, 11 femmes et 13 hommes dans le cadre de la programmation «bon voyage» de la Gare numérique.

Résidences d'éducation artistique : 2 collectifs mixtes, 2 collectifs 100% féminins. 1000 personnes concernées

Les Petits Détours 2023 : 64 spectacles et 115 ateliers dans 35 communes de la CAMVS. C'est près de 7241 personnes qui ont participé à l'ensemble de la programmation (soit 1561 pers pour les ateliers et 5680 pers pour les spectacles).

Ecole et Cinéma : 100 classes/5 633 élèves de cycle 1, 2 et 3 (4 circonscriptions Education Nationale), 7 films proposés, 33 écoles de 16 communes du territoire,

Cinéma en plein air : 6 Films programmés - 1050 spectateurs à Cousolre, Gognies-Chaussée, Aulnoye-Aymeries, Marpent, Neuf Mesnil et Hautmont.

Lecture publique : Etude et mission dans la perspective de la signature d'un Contrat Territoire Lecture et la création d'un réseau de lecture publique sur le territoire (18 des 21 lieux de lecture sont engagés)»

3.

Poursuivre les actions favorisant des espaces de vie plus apaisés et le vivre-ensemble.

A. Prévenir les conduites à risques et la récurrence par l'impulsion d'une dynamique partenariale et pluridisciplinaire

ACTION 1: SOUTIEN AUX ACTEURS ŒUVRANT CONTRE LES VIOLENCES INTRA-FAMILIALES.



OBJECTIF DE L'ACTION

Agir contre les violences intrafamiliales : accompagner les associations et dispositifs locaux

CHIFFRES-CLÉS

- Le service Parenthèse de la Maison de la Famille de l'AGSS à hauteur de 3 500€, visant à proposer un guichet unique à destination des victimes de violences intrafamiliales et leurs enfants.
- Le poste d'intervenant social au sein du commissariat de Maubeuge, en complément de l'accompagnement du service Parenthèse, à hauteur de 18 500€, permettant d'accueillir victimes, auteurs présumés, personnes en situation de détresse sociale, les orienter vers les services adéquats et garantir le relais vers les partenaires. Ce financement est à parité avec le Département et l'État.

ACTION 2: RÉCITS DE VIE



OBJECTIF DE L'ACTION

L'objectif a été de permettre à 3 victimes de violences conjugales de livrer anonymement leurs récits. Cela a vocation à :

- Permettre à ces femmes de valoriser leurs parcours de vie et leur cheminement
- Sensibiliser les lecteurs aux violences intra-familiales.

CHIFFRES-CLÉS

3 victimes ont témoigné pour une durée moyenne de 3h chacune, mobilisées par le service Parenthèse.

4.

Agir en faveur de l'égalité des chances.

A. Permettre un partage de l'espace public pour toutes et tous

ACTION : MAISONS DE JUSTICE ET DU DROIT



OBJECTIF DE L'ACTION

Les Maisons de Justice et du Droit permettent aux habitants de recourir à un lieu d'accueil anonyme et gratuit, afin d'être informés et orientés, assuré par deux juristes. Elles sont situées à Maubeuge et à Aulnoye-Aymeries, et une antenne est ouverte à Jeumont.

CHIFFRES-CLÉS

En 2022 :

- 7 735 appels ont été reçus et traités
- 337 rendez-vous ont été assurés à Maubeuge et 364 à Aulnoye-Aymeries
- 1 490 personnes ont été accompagnées dans le cadre de conciliations par la greffière.

Plusieurs services partenaires assurent des permanences au sein des Maisons de Justice et du Droit, tels que le service d'aide aux victimes, qui y a reçu en 2022, 139 personnes, et l'AGSS de l'UDAF et la Sauvegarde du Nord, qui proposent des médiations familiales.

B. Poursuivre la dynamique de territoire pilote et exemplaire en matière de lutte contre les discriminations

ACTION : DEPUIS 2013, LA CAMVS EST ENGAGÉE DANS UNE DÉMARCHÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS. UN PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2023-2026 A ÉTÉ ÉLABORÉ AVEC L'AIDE D'UN CABINET.



OBJECTIF DE L'ACTION

- Soutenir les victimes : être à l'écoute des habitants qui se sentent discriminés et accompagner les personnes exposées à des discriminations.
- Améliorer les pratiques professionnelles : prévenir les risques de discriminations et développer les compétences des professionnels.
- Déconstruire les stéréotypes : changer les représentations que subissent les habitants exposés à des discriminations et développer une culture de l'égalité pour faire reculer le poids des stéréotypes.

Le plan comporte 5 axes : connaître, communiquer, former, agir et évaluer, qui se déclinent en objectifs opérationnels. Il garantit une égalité de traitement pour les habitants de la CAMVS.

Le conseil communautaire a validé le nouveau plan lutte contre les discriminations le 9 mars 2023.

PERSPECTIVES

Sensibilisation à la promotion égalité : La CAMVS va proposer des animations sur la promotion de l'égalité (lutte contre les discriminations, égalité filles-garçons, déconstruction des stéréotypes et des préjugés) entre septembre et décembre 2024 avec :

- 16 demi-journées de sensibilisation en direction des habitants (enfants, jeunes et adultes) de la CAMVS
- 3 journées de formation en direction des partenaires et/ou des agents de la CAMVS.

Mise à disposition gratuitement d'outils pédagogiques. Les outils seront prêtés gratuitement à la CAMVS et aux partenaires pendant une durée de deux ans.

Les interventions pourront avoir lieu dans différentes structures : associations, services jeunesse, comité habitants, établissements scolaires...

CHIFFRES-CLÉS :

Actions réalisées en 2023 :

- Sensibilisation LCD - Mars à octobre établissements scolaires : + 1 000 élèves
- Conférence sur l'anti-racisme - 26/05 Centre culturel Hautmont : 25
- Conférence LGBT - 05/06 - Visio-conférence : 20
- Formation professionnel - 28/09-11/10 - Pôle numérique Agglo : 37
- Formation répliquants - 11/10-9/11-21/11-11/01 - Pôle numérique : 10
- Formation habitants - 28/09-10/10 - Maison de quartier bois du quesnoy Hautmont et maison de l'animation Louvroil : 20
- Journée « on fête la république » - 19/12 - Collège Jules Verne Réussir en Sambre Avesnois : 235

C. Promouvoir l'égalité femmes-hommes

ACTION : SIGNATURE CONTRAT DE VILLE 2024-2030



OBJECTIF DE L'ACTION

L'égalité femmes-hommes est une priorité. Le plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers politique de la ville a été validé lors du conseil communautaire du 18 mars 2021. Il comprend six priorités :

- la signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale,
- la sensibilisation des plus jeunes à l'égalité entre filles et garçons,
- l'empowerment (le pouvoir d'agir),
- favoriser l'emploi des femmes,
- l'appropriation de l'espace et des équipements publics,
- le renforcement de l'égalité femmes-hommes dans les actions contrat de ville

La CAMVS a signé la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale lors des assises de la politique de la ville le 15 septembre 2021.

CHIFFRES-CLÉS

Le 16 janvier 2024, nous avons organisé une intervention du CORIF, une association qui œuvre depuis 40 ans pour promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité, tout en combattant les stéréotypes et les représentations sexistes. Cette session a permis à 10 professionnels de se former et de contribuer à la lutte contre les stéréotypes sexistes dans le milieu professionnel.

Organisation d'actions le 7 et 8 mars 2024 autour de la journée internationale des droits des femmes. La soirée du 7 mars : 88 personnes présentes. La journée du 08 mars dans les équipements aquatiques :

- 24 personnes sur Maubeuge
- 18 personnes sur Bousois
- 40 personnes sur Aulnoye-Aymeries

Les activités se sont déroulées comme suit :

- Le 07 mars à O'ciné de Maubeuge à 19h :
 - 19h00 - 19h10 : accueil + mot de l'élue
 - 19h10 - 19h30 : chorale DEMOS
 - 19h30 - 19h45 : Kahoot « Question pour un.e champion.ne »
 - 19h45 - 20h45 : ciné-débat avec visionnage du film « Les bâtisseuses d'avenir »
 - 20h45 - 21h15 : convivialité

Le court métrage « Les bâtisseuses d'avenir » a été réalisé par des femmes locales pour partager leur quotidien dans les quartiers.. Ce projet a été financé par la CAMVS puis diffusé dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, dans le but de valoriser ces femmes et leurs actions sur le territoire.

- Le 08 mars dans les complexes aquatiques de la CAMVS :
 - Activités sportives offertes + goûter adéquat et rose pour chaque participante
 - Aulnoye-Aymeries : présence de l'association « Les sens du goût » pour un atelier cuisine et une sensibilisation sur l'apport énergétique à petit budget.
 - Maubeuge
 - Boussois

D. Des Appels à Manifestations d'Intérêt spécifiques à l'égalité lancés par l'Agglo

ACTION : AMI POLITIQUE DE LA VILLE



OBJECTIFS DE L'ACTION

- Soutien en politique de la ville aux clubs féminins SAHB (Sambre-Avesnois Handball), ASA (Association Sportive Aulnoye) Basket
- Soutien en politique de la ville à l'Association BGE (Aide création entreprise & projet entrepreneurial)

CHIFFRES-CLÉS

SAHB

Coût total : 34 756 €, Etat : 12 778 €, CAMVS : 12 778 € et autre financement : 9 200 €

- Découvrir le handball et de ses avec invitations sur les matchs de haut niveau.
- Organisation de tournois handball à raison de 2 sur l'année
- Mise en place de techniques d'expression orale et corporelle portées par un professionnel du théâtre agissant ainsi sur l'estime et la confiance en soi en vue d'entretiens et d'aisance dans le parcours professionnel (présentation, entretien d'embauche...)
- Organisation d'une journée événementielle avec présentation, informations autour des métiers du sport.

Le SAHB a porté un projet avec le théâtre de chambre/232 U et l'artiste Naïm Abdelhakmi, plus connu sous le nom d'ARDESTOP. Ce projet a permis d'aboutir à un clip vidéo réalisé avec des jeunes de l'école de la deuxième chance et de la promo 16-18 ans de l'AFPA. Le clip vidéo a été tourné au Pôle des Musiques Actuelles (PCA) d'Aulnoye-Aymeries. Il sera restitué lors d'un avant-match du SAHB.

ASA Basket

Coût total : 41 400 €, Etat : 24 000 €, CAMVS : 6 000 € et autres financements : 11 400 €

- Promouvoir l'égalité et l'autonomisation des jeunes filles issues des quartiers prioritaires à travers une académie sportive et éducative favorisant le développement personnel, l'excellence académique et le renforcement du lien social.
- Encourager la pratique sportive, excellence culturelle/sportive, avec le marrainage par les joueuses de LF2
- Organisation d'ateliers interactifs sur l'égalité des genres, le leadership, la confiance en soi
- Temps fort en lien avec les jeux olympiques.

BGE

Coût total : 19 980 €, Etat : 9 920 €, CAMVS : 9 920 €

- Entreprendre sa vie au féminin a pour objectifs de permettre aux bénéficiaires d'explorer de nouveaux horizons de gagner en confiance d'ouvrir de nouvelles perspectives projet) : de nouveaux horizons, de gagner en confiance, d'ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles et personnelles pour les bénéficiaires.
- Organisation de la semaine de l'entrepreneuriat au féminin.
- 47 femmes accompagnées en 2023

E. Permettre à tous d'accéder à l'emploi et à la formation

ACTION : DÉVELOPPER L'EMPLOI FEMININ DANS L'INDUSTRIE



OBJECTIF DE L'ACTION

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes

PERSPECTIVES

Organisation en nov-déc 2024 d'un afterwork sur la féminisation des métiers de l'industrie (réalisation d'une vidéo sur une démarche exemplaire + table ronde). Cette action s'inscrit dans un des axes portés dans le cadre de territoire d'industrie pour répondre à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises et permettre aux femmes de diversifier leurs choix professionnels. L'action doit permettre de sensibiliser les entreprises mais aussi les publics demandeurs d'emploi ou en recherche de reconversion professionnelle.

F. Poursuivre les actions en matière de parentalité

ACTION : HOPIMUSE



OBJECTIF DE L'ACTION

Proposer des prestations de musico-thérapie en service de néonatalogie au Centre Hospitalier de Maubeuge. Celles-ci sont assurées par une musicothérapeute psychologue, qui intervient tous les mardis après-midis, auprès des bébés mais aussi de leurs parents :

- intervention musicale (chant, instruments...),
- relaxation sonore,
- toucher-enveloppant.

Cette action s'inscrit pleinement dans le concept clé des 1000 jours. En effet, les 1000 premiers jours d'un nourrisson sont déterminants et notamment pour :

- sa confiance en lui,
- sa capacité à avoir de bonnes relations avec les autres,
- son bien-être,
- sa santé mentale.

En intervenant auprès des parents, la thérapeute favorise l'implication du père, au même titre que celle de la mère. Elle vient par ailleurs les outiller, en matière de toucher-enveloppant, et d'autres méthodes, qui promeuvent le bien-être de leur enfant, au bénéfice de son développement.

CHIFFRES-CLÉS :

En 2023, cela représente 154 accompagnements de parents proposés et 232 nouveau-nés bénéficiaires en 2023.

5.

Permettre l'accès à l'emploi pour tous en développant des parcours adaptés aux besoins de chacun (en lien avec le GIP Réussir en Sambre-Avesnois)

A. Lever les freins périphériques à l'accès à l'emploi (mobilité, logement, formation, santé, garde d'enfants, culture)

ACTION 1: FINANCEMENT DE L'ASSOCIATION TRAJECTOIRE



OBJECTIF DE L'ACTION

Outil d'insertion professionnelle à destination des publics jeunes et adultes, inscrits et suivis dans le champ de l'insertion socio-professionnelle. L'association contribue à lever des freins à la mobilité en proposant une formation adaptée à des publics en difficulté afin d'obtenir le permis de conduire

CHIFFRES-CLÉS

Intégration de 26 femmes (53%) et 23 hommes (47%)

ACTION 2: FINANCEMENT DU MUSÉE DE LA POTERIE



ACTION RÉCURRENT

Mise en place d'ateliers poterie le mercredi après-midi

OBJECTIF DE L'ACTION

Faire connaître et développer l'atelier de production

CHIFFRES-CLÉS

Ateliers uniquement composées de femmes

B. Informer, orienter, accompagner les habitants rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou à la formation quel que soit leur âge

ACTION 1 : FINANCEMENT DE RÉUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS - RESA



OBJECTIF DE L'ACTION

RESA constitue le support juridique de la CAMVS pour la réalisation et le développement de l'activité «Maison de l'Emploi», «Mission Locale» et «PLIE»

CHIFFRES-CLÉS

Dispositif PLIE (accompagnement renforcé souvent pour les + 26 ans et allocataires de RSA, demandeurs d'emplois depuis + 1 an) :

- nouvelles intégrations de 196 femmes et 121 hommes
- 47 sorties positives pour les femmes, 35 pour les hommes
- 107 femmes ont trouvé un emploi ou de l'alternance contre 58 hommes

Dispositif Mission Locale :

39 jeunes femmes sont entrées en formation sur un total de 74 jeunes

Dispositif CLAP (soutenir le projet de création d'activité et de mise en réseau avec les partenaires de la création d'entreprise) :

10 projets présentés par des femmes ont été soutenus et 1 projet masculin

Dispositif mentorat :

entrées de 8 femmes et 5 hommes

Entrées en IEJ (Initiative pour l'Emploi des Jeunes

Dispositif service civique : 11 contrast signés en faveur de femmes, 8 pour les hommes

Le service relation entreprise a permis à 399 femmes de signer un contrat de travail pour 385 hommes

Les mises à l'emploi :

- en alternance : 57 femmes - 43 hommes;
- via la création d'entreprise au travers du statut d'auto entrepreneur : 7 femmes - 5 hommes

ACTION 2 : FINANCEMENT DE LA PLATEFORME D'INITIATIVE LOCALE



OBJECTIF DE L'ACTION

Octroi de prêt d'honneur à taux zéro aux créateurs/repreneurs d'entreprises, avec un différé de remboursement

CHIFFRES-CLÉS

Travail en collaboration avec Nord Actif pour la mobilisation du dispositif de garantie Egalité Femmes

Mise en place d'un nouveau dispositif d'accompagnement à destination des femmes porteuses d'un projet de création ou reprise d'entreprise : programme « Vis ma vie d'entrepreneuse » : permettre aux femmes accompagnées par le réseau de bénéficier gratuitement d'une journée d'immersion auprès d'une entrepreneuse accompagnée par Initiative Sambre Avesnois (ISA). Cette association a été l'une des premières plateformes du réseau à dupliquer ce programme créé en Grand Est. Une dizaine de cheffes d'entreprises peuvent aujourd'hui accueillir des porteuses de projet.

Le résultat est qu'en terme d'accompagnement, la plateforme d'initiative locale accompagne 59% de cheffes d'entreprises.

ACTION 3 : FINANCEMENT DE LA BOUTIQUE DE GESTION HAUTS-DE-FRANCE



OBJECTIF DE L'ACTION

Accompagnement renforcé des futurs entrepreneurs

Dispositif INCUBA TEST (permettre aux entrepreneurs de tester leur marché en situation réelle tout en développent les savoirs-faires et savoirs-êtres du chef d'entreprise)

Dans le cadre de la politique de la ville au sein des Quartiers Prioritaires de la CAMVS, mise en place d'une action afin de favoriser l'initiative des femmes : la journée de l'entrepreneuriat au féminin : objectif : proposer une action complémentaire mettant en avant l'empowerment des habitantes des quartiers en valorisant leurs savoirs faire et leur désir d'apprendre, par le biais d'ateliers de sensibilisation dans les quartiers et d'un temps fort dédié à la mise en lumière du travail réalisé

PERSPECTIVE

Dans le cadre de la programmation politique de la ville 2024, La Boutique de Gestion Espace met en place l'action « entreprendre sa vie » en faveur des femmes issues des QPV afin de valoriser leur savoir faire et les remobiliser sur un projet professionnel, à travers un parcours fictif de création d'entreprise au moyen de l'outil Busy et Ness et une valorisation de parcours lors d'un temps fort,

CHIFFRES-CLÉS

50% des futurs créateurs qui bénéficient du dispositif INCUBA TEST sont des femmes



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE