

# **DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE**

## **CONSEIL DEPARTEMENTAL**

### **RAPPORT 2022 SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU DÉPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE**

#### **REUNION DU 22 DÉCEMBRE 2023**

#### **DELIBERATION**

Le Conseil départemental,

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 3211-1, L. 3311-3 et D. 3311-9,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et notamment son article 1,

Vu la présentation du rapport au comité social territorial le 8 novembre 2023,

Vu le rapport de M. le Président du Conseil départemental n° 23.191,

## DELIBERE

**ARTICLE UNIQUE :** Il est pris acte du rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du département des Hauts-de-Seine, ainsi que des orientations qui y sont présentées, annexé à la présente délibération.

*Certifié exécutoire compte tenu de l'affichage  
le 8 janvier 2024 à l'Hôtel du Département et  
de la réception en préfecture le 5 janvier 2024*

*Identifiant de l'acte :*

*092-229200506-20231222-Imc199386-DE-1-1*

**Le Président du Conseil départemental**

**Signé**

**Georges Siffredi**

"La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise- 2-4, boulevard de l'Hautil, BP 3032- 95027 Cergy-Pontoise cedex – dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification."

# **RAPPORT 2022 SUR L'ÉGALITÉ**

## **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU**

### **DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE.**



|    |   |    |
|----|---|----|
| A. | INTRODUCTION .....  | 3  |
| B. | L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU DEPARTEMENT .....   | 4  |
| 1. | <b>Les données statistiques relatives aux agents départementaux au 31 décembre 2022</b> .....   | 5  |
| a) | La place des femmes et des hommes dans les effectifs départementaux.....  | 5  |
| b) | La place des femmes et des hommes dans les postes d'encadrement .....   | 7  |
| c) | Le poids des femmes et des hommes dans les recrutements .....   | 8  |
| d) | L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.....  | 8  |
| e) | La rémunération des femmes et des hommes .....  | 9  |
| f) | Le déroulement de carrière des agents .....   | 11 |
| g) | Le départ en formation des agents.....  | 11 |
| h) | L'absentéisme des agents.....   | 12 |
| i) | Handicap et AMH.....  | 12 |
| 2. | <b>Les actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle</b> .....   | 13 |
| a) | Favoriser la mixité dans les recrutements, filières et métiers .....  | 13 |
| b) | Favoriser l'évolution des parcours professionnels .....   | 14 |
| c) | Réduire les écarts de rémunération.....   | 16 |
| d) | Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....  | 17 |
| e) | Prévenir les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail ..   | 19 |
| f) | Traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail.....  | 19 |
| 3. | <b>Orientations pluriannuelles</b> .....  | 21 |
| a) | Actions en cours sur l'année 2023.....  | 21 |
| b) | Orientation du nouveau plan 2024-2026 .....   | 22 |
| C. | LES POLITIQUES PUBLIQUES PORTEES PAR LE DEPARTEMENT .....   | 23 |
| 1. | <b>Indicateurs socio-économiques, bilan 2022 et orientations</b> .....  | 23 |
| a) | Indicateurs socio-économiques INSEE dans les Hauts-de-Seine .....   | 23 |
| b) | Bilan 2022.....   | 27 |
| c) | Orientations.....   | 27 |
| 2. | <b>Lutter contre toutes les formes de violences, de vulnérabilité et de précarité rencontrées par les filles et les femmes</b> .....            | 28 |
| a) | Lutter contre les violences faites aux femmes et accompagner les victimes .....   | 28 |
| b) | Lutter contre la précarité des femmes.....  | 33 |
| 3. | <b>Encourager et soutenir la place et la réussite des filles et des femmes dans les différents domaines d'intervention du Département</b> ..... | 35 |
| a) | Accompagner les femmes dans leur vie affective, sexuelle et parentale .....   | 36 |
| b) | Accompagner la réussite et l'insertion socio-professionnelle des femmes et des filles .....   | 38 |
| c) | Accompagner et favoriser les pratiques sportives et culturelles des femmes et des filles .....  | 45 |
| d) | Accompagner et ouvrir le futur professionnel des jeunes filles .....  | 51 |
| e) | Des aménagements publics pour des usages mixtes et partagés.....  | 56 |
| 4. | <b>Sensibiliser les jeunes, filles et garçons, à l'égalité femmes-hommes et développer la culture du respect</b> .....                          | 61 |
| a) | Sensibilisation générale des collégiens à l'égalité femmes-hommes .....   | 61 |
| b) | Sensibilisation et éducation des jeunes à la puberté .....  | 63 |



## A. Introduction

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fixe pour objectif aux collectivités territoriales de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et de veiller à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

L'article L.3311-3 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que le Président du Conseil départemental présente, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport est précisé à l'article D. 3311-9 du CGCT.

L'obligation des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle a été renforcée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en imposant l'élaboration d'un plan d'actions pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Sa mise en œuvre doit permettre, à terme, d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport porte sur l'année 2022.

La première partie du rapport concerne la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle présente les données statistiques relatives aux agents départementaux au 31 décembre 2022 ainsi que les diverses actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle en 2022. Enfin, elle met en exergue les orientations du nouveau plan d'actions 2024-2026.

La seconde partie du rapport est consacrée aux politiques publiques menées par le Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle présente un bilan pour l'année 2022 des actions mises en place et des ressources mobilisées, ainsi que des orientations pluriannuelles.



## B. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département

La politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se développe progressivement.

En complément de ce présent rapport annuel, le Département remplit ses obligations déclaratives en matière d'égalité professionnelle :

- Rapport social unique comportant des données sociales genrées
- Publication des 10 plus hautes rémunérations
- Dispositif de nominations équilibrées (DNE) en faveur du respect de la proportion minimale de femmes et d'hommes parmi les personnes nommées et occupant un emploi fonctionnel

Par ailleurs, le Département a adopté son premier plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de 3 ans (2021-2023), qui vise six objectifs :

- Favoriser la mixité dans les recrutements,
- Favoriser les parcours professionnels,
- Réduire les écarts de rémunération,
- Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir les discriminations, les actes de violence, les situations de harcèlement et les agissements sexistes,
- Traiter les discriminations, les actes de violence, les situations de harcèlement et les agissements sexistes.

Au cours des 3 prochaines années, le Département intégrera les nouvelles mesures impulsées par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 qui vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour accélérer la féminisation et tendre vers la suppression des écarts de rémunération :

- En modifiant le dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels
- En accélérant la féminisation de l'encadrement supérieur

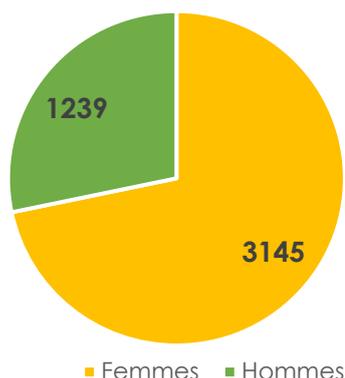
En incitant à supprimer les écarts de rémunération entre les deux sexes au travers notamment d'un index de l'égalité professionnelle.



# 1. Les données statistiques relatives aux agents départementaux au 31 décembre 2022

## a) La place des femmes et des hommes dans les effectifs départementaux

Répartition des effectifs par sexe :



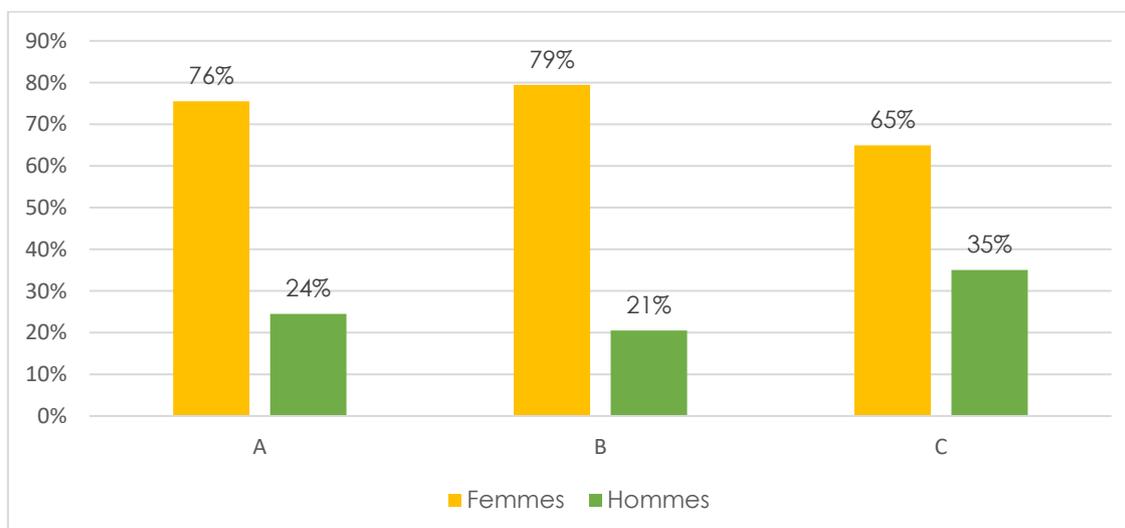
Au 31 décembre 2022, le Département des Hauts-de-Seine comptait 4384 agents permanents en poste. Les femmes représentaient 71,7 % des effectifs totaux (71,1 % en 2021), soit un niveau stable depuis 2017.

On note que la part des femmes au sein du Département est supérieure à la part des femmes dans la fonction publique territoriale qui était de 61 % en 2020 (DGAFP, chiffres clés de la fonction publique, focus égalité hommes-femmes édition 2023).

Répartition des femmes et des hommes par statut et catégorie :

| Statut         | A            |            |              | B          |            |            | C            |            |              | Total        |
|----------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|
|                | F            | H          | Total        | F          | H          | Total      | F            | H          | Total        |              |
| Fonctionnaires | 888          | 238        | 1 126        | 579        | 138        | 717        | 1 049        | 589        | 1 638        | 3 481        |
| Contractuels   | 333          | 158        | 491          | 114        | 41         | 155        | 182          | 75         | 257          | 903          |
| <b>Total</b>   | <b>1 221</b> | <b>396</b> | <b>1 617</b> | <b>693</b> | <b>179</b> | <b>872</b> | <b>1 231</b> | <b>664</b> | <b>1 895</b> | <b>4 384</b> |

Pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie :

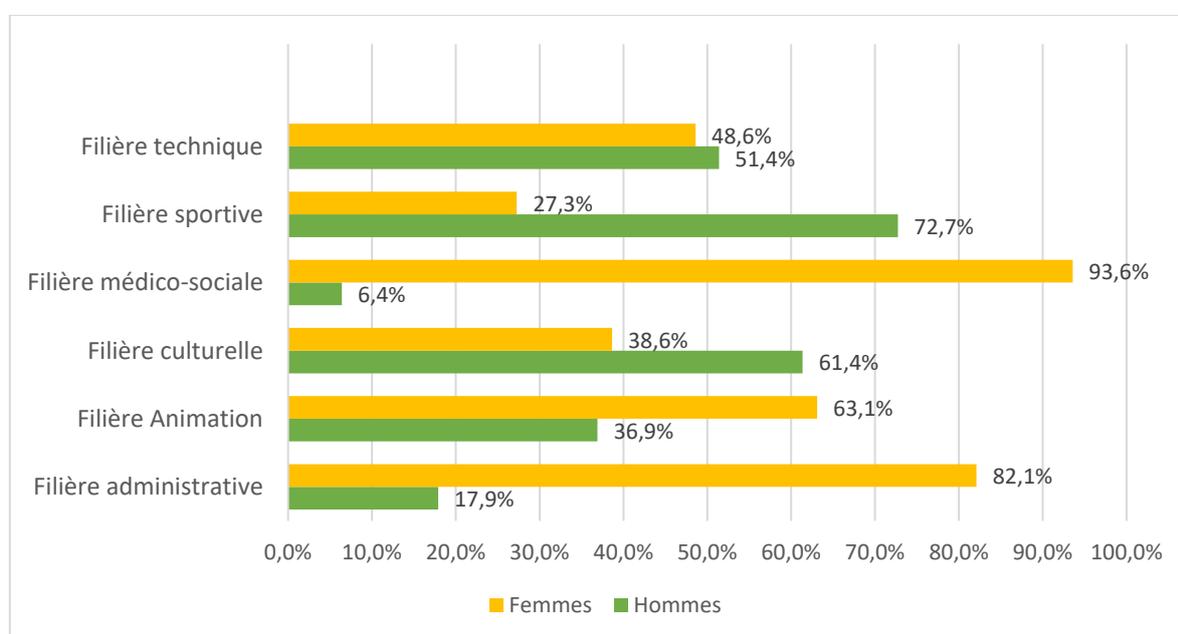


Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories. En 2022, la part des femmes dans la catégorie B a augmenté suite au reclassement en catégorie B du cadre d'auxiliaire de puériculture, passant de 72,2 % en 2021 à presque 80 % au 31 décembre 2022.

Répartition des femmes et des hommes par filière et catégorie :

| Filières       | A            |            |              | B          |            |            | C            |            |              | Total        |
|----------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|
|                | F            | H          | Total        | F          | H          | Total      | F            | H          | Total        |              |
| Administrative | 387          | 170        | 557          | 333        | 50         | 383        | 661          | 81         | 742          | 1 682        |
| Animation      |              |            |              | 53         | 27         | 80         |              | 4          | 4            | 84           |
| Culturelle     | 48           | 18         | 66           | 9          | 3          | 12         | 28           | 114        | 142          | 220          |
| Médico-Sociale | 675          | 61         | 736          | 266        | 3          | 269        | 22           | 2          | 24           | 1 029        |
| Sportive       |              |            |              | 3          | 7          | 10         |              | 1          | 1            | 11           |
| Technique      | 111          | 147        | 258          | 29         | 89         | 118        | 520          | 462        | 982          | 1 358        |
| <b>Total</b>   | <b>1 221</b> | <b>396</b> | <b>1 617</b> | <b>693</b> | <b>179</b> | <b>872</b> | <b>1 231</b> | <b>664</b> | <b>1 895</b> | <b>4 384</b> |

Pourcentage de femmes et d'hommes par filière :



La répartition femmes-hommes varie de façon importante selon les filières. La filière médico-sociale et la filière administrative restent les filières les plus féminisées avec 93,6 % et 82,1 % de femmes (respectivement 93,02 % et 83,1 % en 2021).

Il est important de souligner que si la parité est quasiment atteinte dans la filière technique, avec 48,6 % des effectifs féminins (taux identique en 2021), cela tient en grande partie à la forte féminisation du cadre d'emplois d'agent technique territorial des établissements d'enseignement, dont 70 % sont des femmes. Ces chiffres sont très stables d'une année sur l'autre.

Néanmoins, il reste une marge de progression dans la catégorie B de la filière technique, dont seulement 25 % sont des femmes. En effet, les métiers de chargé de travaux et gestionnaire technique sont peu féminisés.



## Répartition des effectifs par pôle et par sexe :

| <b>Pôle (hors mise à disposition)</b>               | <b>Femmes</b> | <b>Hommes</b> | <b>Total</b> | <b>% femmes</b> |
|---|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| Cabinet du Président                                | 21            | 3             | 24           | 88%             |
| Direction générale des services                     | 3             | 1             | 4            | 75%             |
| Direction des Affaires Juridiques et de l'Assemblée | 20            | 8             | 28           | 71%             |
| Pôle Attractivité Culture et Territoire             | 349           | 337           | 686          | 51%             |
| Pôle Communication                                  | 42            | 22            | 64           | 66%             |
| Pôle Education, Maintenance et Construction         | 598           | 350           | 948          | 63%             |
| Pôle Evaluation, Accompagnement et Audit            | 7             | 5             | 12           | 58%             |
| Pôle Ressources Humaines et Systèmes d'Information  | 167           | 50            | 217          | 77%             |
| Pôle Logement, Patrimoine et Partenariats           | 53            | 16            | 69           | 77%             |
| Pôle Finances, Commande Publique et Logistique      | 107           | 140           | 247          | 43%             |
| Pôle Solidarités                                    | 1 546         | 185           | 1 731        | 89%             |
| Pôle Jeunesse et Sports                             | 41            | 63            | 104          | 39%             |
| <b>Sous-total</b>                                   | <b>2954</b>   | <b>1180</b>   | <b>4134</b>  | <b>71%</b>      |
| <b>Mise à disposition</b>                           | <b>Femmes</b> | <b>Hommes</b> | <b>Total</b> | <b>% femmes</b> |
| Crèches municipalisées                              | 61            | 2             | 63           | 97%             |
| EPI   | 34            | 48            | 82           | 41%             |
| Maison Départementale des Personnes Handicapées     | 95            | 9             | 104          | 91%             |
| Mise à disposition autre collectivité               | 1             | 0             | 1            | 100%            |
| <b>Sous-total</b>                                   | <b>191</b>    | <b>59</b>     | <b>250</b>   | <b>76%</b>      |
| <b>Total</b>  | <b>3 145</b>  | <b>1 239</b>  | <b>4 384</b> | <b>100%</b>     |

Les femmes sont surreprésentées au sein du PSOL, du PRHSI, de la MDPH et du PLPP dont la majorité des postes relèvent de la filière médico-sociale et administrative. Quant aux hommes, ils sont majoritaires au sein du PJSP, du PFCPL et de l'EPI.

En plus des agents permanents en activité, le Département compte 12 agents en congé parental au 31/12/2022, dont 11 femmes et 1 homme. Ainsi que 26 agents en disponibilité pour élever un enfant dont 23 femmes et 3 hommes.

### *b) La place des femmes et des hommes dans les postes d'encadrement*

La part des femmes occupant des postes d'encadrement<sup>1</sup> est de 56 %. Ce chiffre est stable depuis plusieurs années, mais varie selon les types de postes occupés.

Les postes de chef de service et de chef de service adjoint sont occupés majoritairement par des femmes, malgré une diminution de 4 points par rapport à l'année précédente (51 % en 2022 et 55 % en 2021). Cette baisse s'équilibre par une augmentation de 7 points du taux d'occupation de poste de directeur et directeur adjoint par des femmes, soit 49 % en 2022 contre 42 % en 2021. Enfin, le nombre de femmes occupant un emploi fonctionnel est stable au regard de l'année 2021 (22 % en 2022 et 25 % en 2021 - Il est à préciser que le nombre d'emplois fonctionnels est passé de 8 à 9).

<sup>1</sup> Ici, sont comptabilisés tous les postes d'encadrement (directeur, directeur adjoint, chef de service, chef de service adjoint, chef d'unité...).



### c) *Le poids des femmes et des hommes dans les recrutements*

La proportion de femmes dans les mouvements du personnel est plus importante que celle des hommes. En 2022, 75 % des mouvements opérés au titre de la mobilité interne ont concerné des femmes (131 femmes pour 175 mobilités) ; un pourcentage en légère baisse au regard des chiffres des deux années précédentes (78,2 % en 2021, 80,1 % en 2020).

Les femmes représentent également une part plus élevée dans les recrutements externes, 73 % des agents recrutés sont des femmes, un pourcentage en légère hausse au regard des années précédentes (71 % en 2021, 68,1 % en 2020).

Il est à noter une hausse des recrutements de femmes dans la filière technique. En effet, dans les filières médico-sociale, administrative et technique (qui représentent 87% des recrutements de la collectivité), les femmes représentent :

- 76 % des recrutements de la filière administrative (82,6 % en 2021)
- 95 % des recrutements de la filière médico-sociale (90,8 % en 2021)
- 40 % des recrutements de la filière technique (32,5 % en 2021)

### d) *L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

Au 31 décembre 2022, 6 % des agents du Département travaillaient à temps partiel. Ce pourcentage est en baisse depuis 2019 (10 % en 2019, 8 % en 2020 et 7 % en 2021), il semble être corrélé au recours accru au télétravail.

| Temps de travail            | Femmes      | % // total femmes | Hommes      | % // total hommes | Total       |
|-----------------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Temps plein                 | 2830        | 90,0%             | 1210        | 97,7%             | 4040        |
| Temps partiel               | 259         | 8,2%              | 17          | 1,4%              | 276         |
| Temps non complet           | 16          | 0,5%              | 5           | 0,4%              | 21          |
| Temps partiel thérapeutique | 40          | 1,3%              | 7           | 0,6%              | 47          |
| <b>Total</b>                | <b>3145</b> | <b>100%</b>       | <b>1239</b> | <b>100,0%</b>     | <b>4384</b> |

Les femmes sont toujours les plus concernées par le temps partiel, puisqu'elles sont 8 % à y recourir, contre seulement 1 % des hommes. Parmi les femmes en temps partiel, la majorité ont une quotité de temps de travail de 80 % (74 %), 17 % ont une quotité de temps de travail à 90 % et 8 % exercent leur fonction à moins de 80 %.

Enfin, on souligne que 20 % des temps partiel sont de droit<sup>2</sup> et 80 % sont sur autorisation. Parmi les agents en temps partiel de droit, 45 agents dont 1 homme sont en temps partiel pour naissance ou adoption. Le pourcentage d'agents en temps partiel thérapeutique est également plus élevé chez les femmes.

Par ailleurs, depuis 2020, la crise sanitaire a entraîné une augmentation massive du nombre d'agents exerçant une partie de leurs missions en télétravail, avec une généralisation pour ceux dont les missions le permettent. En 2022, ce sont 1981 agents qui ont pu en bénéficier, dont 79 % de femmes.

<sup>2</sup> Le temps partiel de droit est automatiquement accordé sur demande de l'agent pour les cas suivants : naissance ou adoption, pour donner des soins et aux agents fonctionnaires et contractuels handicapés.

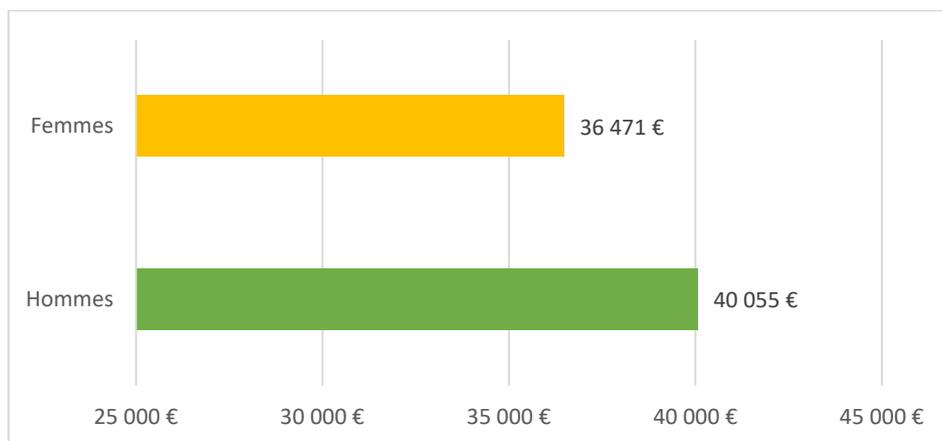


### e) La rémunération des femmes et des hommes

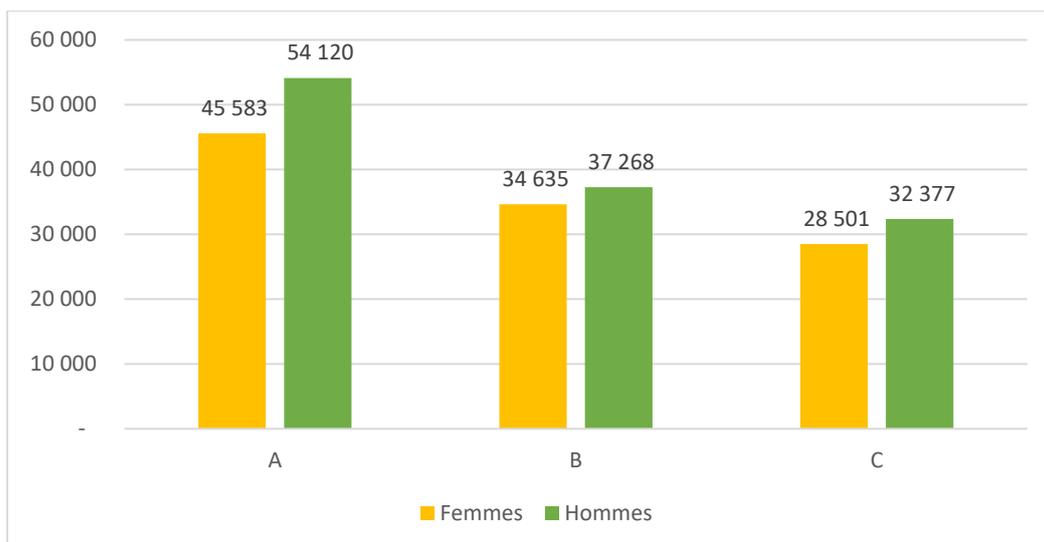
En 2022, la rémunération brute annuelle moyenne au Département est de 37 486€. Le salaire brut moyen annuel des femmes est de 36 471€ contre 40 055€ pour les hommes. L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est donc de 8,9 %, un taux identique à celui de l'année 2021. On note également que le salaire moyen féminin est inférieur de 3 % à la moyenne départementale, quant au salaire moyen masculin, il y est supérieur de 7 %.

En neutralisant les effets du temps partiel, l'écart de rémunération brute entre les hommes et les femmes descend à 7,4 %, (37 643€ annuel en moyenne pour les femmes contre 40 399€ pour les hommes).

#### Rémunérations moyennes brutes par sexe :



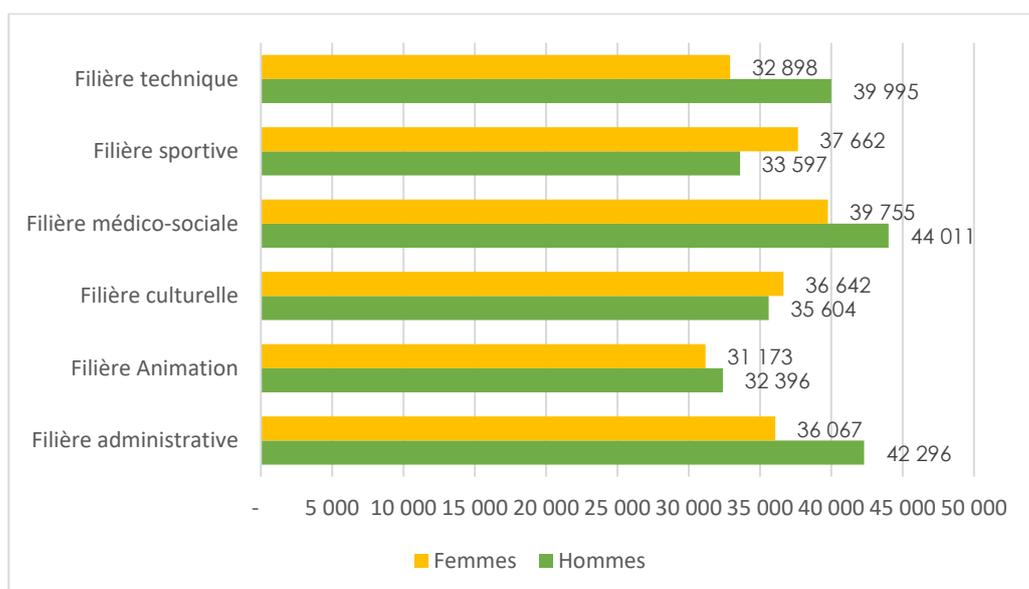
#### Rémunérations moyennes brutes par sexe et par catégorie (en €) :



Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes varient significativement selon les catégories. Alors que pour la catégorie B, la rémunération des femmes est inférieure de 7 % à celle des hommes (6,4 % en 2021), l'écart est de 11,97 % pour les agents de catégorie C (8,99 % en 2021).

Concernant les agents de catégorie A, la rémunération des femmes est inférieure de 16 % à celle des hommes. Ce taux a baissé de 2 points par rapport à 2021 (18 %).

## Rémunérations des effectifs par filière et par sexe (en €) :



On constate un écart de salaire important dans les trois filières les plus représentées du Département.

Le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes de :

- 18 % dans la filière technique (19 % en 2021)
- 15 % dans la filière administrative (15 % en 2021)
- 10 % dans la filière médico-sociale (11 % en 2021)

Une répartition non homogène des hommes et des femmes d'une filière à l'autre, et au sein d'une même filière entre catégories, explique en partie ces écarts.

En effet, bien que la part des femmes et des hommes au sein de la filière technique soit quasiment similaire, les femmes sont moins représentées dans la catégorie A de cette même filière avec 43 % de femmes et 57 % d'hommes (39 % de femmes et 61 % d'hommes en 2021), mais sont majoritaires dans la catégorie C avec 53 % contre 47 % d'hommes (identique en 2021), ce qui creuse les écarts de rémunérations au sein de cette filière.

De plus, certaines filières sont historiquement et statutairement mieux rémunérées, notamment sur le plan indemnitaire, tel est le cas notamment du régime indemnitaire de la filière technique, qui est supérieur de 34 % au régime indemnitaire de la filière médico-sociale et supérieur de 6 % à celui de la filière administrative, deux filières représentées majoritairement par des femmes.

Certains éléments variables relatifs au cycle de travail (astreintes, permanences, heures supplémentaires...) participent à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, les filières les moins féminisées, comme la filière technique et la filière culturelle, sont celles dont les heures supplémentaires et astreintes sont les plus nombreuses et sont réalisées en majorité par des grades fortement masculinisés (par exemple les agents de maîtrise). On constate également que les femmes ont eu moins recours à la monétisation du CET que les hommes. En effet, 17 % des hommes et 10 % des femmes ont monétisé des jours de leur CET.



### *f) Le déroulement de carrière des agents*

Concernant les évolutions de carrière pour l'exercice 2022, 287 agents ont bénéficié d'une progression de carrière par promotion interne (16 agents) ou avancement de grade (271 agents).

Les femmes représentaient 63 % des promotions internes (10 agents) et 72 % des avancements de grade (195 agents), respectivement 75 % et 81 % en 2021.

Répartition des avancements de grade par filière et par sexe :

| Avancement de grade    |             |           |             |          |             |            |
|------------------------|-------------|-----------|-------------|----------|-------------|------------|
| Catégorie              | Catégorie A |           | Catégorie B |          | Catégorie C |            |
| Filières               | Hommes      | Femmes    | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes     |
| FILIERE ADMINISTRATIVE | 3           | 9         | 0           | 1        | 8           | 54         |
| FILIERE TECHNIQUE      | 11          | 2         | 1           | 1        | 32          | 53         |
| FILIERE CULTURELLE     | 1           | 2         | 0           | 0        | 12          | 2          |
| FILIERE SPORTIVE       | 0           | 0         | 1           | 0        | 0           | 0          |
| FILIERE MEDICO-SOCIALE | 7           | 57        | 0           | 0        | 0           | 14         |
| FILIERE ANIMATION      | 0           | 0         | 0           | 0        | 0           | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>22</b>   | <b>70</b> | <b>2</b>    | <b>2</b> | <b>52</b>   | <b>123</b> |

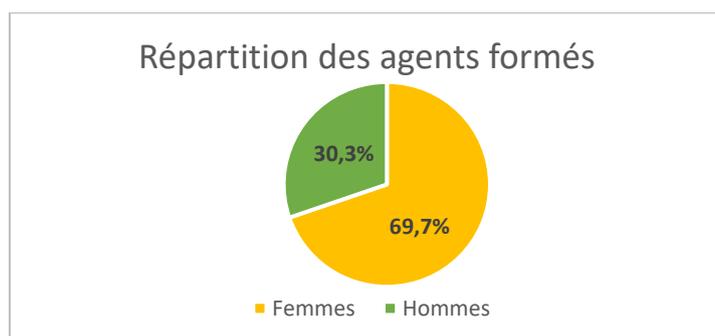
Pour les filières médico-sociale et administrative, 91 % et 85 % des avancements de grade concernent des femmes. Cela est lié à une présence majoritaire de femmes dans ces filières.

En revanche, dans la filière culturelle, représentée à 61 % par des hommes, les avancements de grade ne concernent que 24 % des femmes, ce qui s'explique en partie par la part de femmes éligibles aux avancements de grade de la filière culturelle en 2022.

Pour la filière technique, 56 % des avancements de grade concernent des femmes, alors même que la répartition entre les femmes et les hommes dans cette filière est équilibrée (51 % d'hommes et 49 % de femmes).

### *g) Le départ en formation des agents*

En 2022, le taux de formation des agents permanents du Département s'établit à 56%.



Sur l'année 2022, 1 698 femmes et 737 hommes ont effectué au moins un jour de formation. Rapporté à l'effectif, cela représente 54 % des femmes et 59 % des hommes (69 % de femmes et 31 % des hommes en 2021).



## *h) L'absentéisme des agents*

Le taux d'absentéisme est de 8 % en 2022. Les femmes représentent 78,7 % des absences.

| Motifs  | Nombre d'agents |            |              | Nombre de journées d'absence (en jours calendaires) |               |                 |
|---|-----------------|------------|--------------|---|---------------|-----------------|
|   | Femmes          | Hommes     | Total        | Femmes  | Hommes        | Total           |
| Maladie ordinaire   | 1 969           | 643        | <b>2 612</b> | 53 821,5  | 16 299        | <b>70 120,5</b> |
| Accidents du travail et trajet  | 99              | 45         | <b>144</b>   | 4 431   | 2 036         | <b>6 467</b>    |
| Maladie professionnelle   | 7               | 5          | <b>12</b>    | 1 459   | 983           | <b>2 442</b>    |
| Congé de longue maladie, congé de grave maladie   | 79              | 14         | <b>93</b>    | 21 121  | 3 886         | <b>25 007</b>   |
| Congé de maladie de longue durée  | 39              | 8          | <b>47</b>    | 12 206  | 2 267         | <b>14 473</b>   |
| Disponibilité d'office pour raison de santé   | 7               | 4          | <b>11</b>    | 1 728   | 938           | <b>2 666</b>    |
| Maternité / Paternité   | 65              | 21         | <b>86</b>    | 5 781   | 505           | <b>6 286</b>    |
| Autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, participation au Comité d'Œuvres Sociales...) | 716             | 226        | <b>942</b>   | 2 998,5   | 1 057,5       | <b>4 056</b>    |
| <b>Total</b>  | <b>2 981</b>    | <b>966</b> | <b>3 947</b> | <b>103 546</b>                                      | <b>27 972</b> | <b>131 518</b>  |

La maladie ordinaire est le motif d'absence qui a généré le plus de jours d'absence, notamment chez les femmes dont 63 % ont déjà été absentes au moins 1 jour dans l'année pour maladie ordinaire. Ce chiffre est légèrement plus bas chez les hommes, dont 52 % ont été absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire.

## *i) Handicap et AMH*

Au sein du Département, 409 agents permanents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit un taux d'emplois de 9,3 %. Parmi ces agents, 321 sont des femmes et 88 sont des hommes.

Le dispositif d'aménagement d'horaires de travail relatif au handicap est accordé aux agents bénéficiaires d'une obligation d'emploi ou aux agents accompagnant une personne handicapée. Il vise à faciliter le maintien dans l'emploi et l'exercice professionnel des agents.

199 femmes et 31 hommes sont bénéficiaires de ce dispositif, soit 6 % des femmes et 3 % des hommes de la collectivité.



## 2. Les actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle

### a) Favoriser la mixité dans les recrutements, filières et métiers

#### (1) Politique RH

Le service emploi et compétences (SEC) de la Direction des Ressources Humaines place la compétence au cœur du processus de recrutement et veille au respect des règles d'équité de traitement, fondamentales au sein de la fonction publique, tout au long de la procédure.

Afin de garantir cette neutralité, tous les référents emploi et compétences ont suivi en 2022, une formation de sensibilisation aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser. Cette formation proposée par le CNFPT « Préservation de l'égalité homme femme dans les procédures de recrutement » a été intégrée au plan de développement individuel des fonctions afin que chaque nouveau référent emploi et compétences puisse la suivre au plus tard dans les douze mois suivants son arrivée. A l'issue de cette formation, les agents en charge du recrutement sont en capacité d'identifier les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement et de déjouer les « pièges » d'éventuelles discriminations à chaque étape du recrutement.

D'autre part, le 15 mars 2022, la Direction des Ressources Humaines a renouvelé son engagement dans une démarche volontaire auprès des écoles en participant aux forums apprentissage et emploi. Cette journée a permis de présenter les métiers du Département aux étudiants dans le cadre de la politique de recrutement, mais également de lutter contre les stéréotypes de genre pouvant être associés à certaines fonctions.

L'année 2022 a également été celle du déploiement du module recrutement de Neeva et du nouveau site recrutement. Ainsi, il a été supprimé les mentions du type : situation matrimoniale, nombre d'enfant(s), âge, photo. La mention du genre devient facultative.

#### (2) Communication Interne

L'identité marque employeur Hauts-de-Seine est incarnée par des agents femmes et hommes. Ils représentent le Département sur les supports de recrutement (LinkedIn, site recrutement, écrans JC Decaux...), d'autres témoignent sur leur métier et leur quotidien professionnel au Département. Une attention est donnée à la mixité des profils de ces ambassadeurs.

Il est à noter que l'une des accroches phares de la marque employeur est : « Conciliez épanouissement et vie professionnelle » qui sous-tend qu'il n'y a pas de discrimination vis-à-vis des personnes ayant une vie personnelle active, notamment les parents. Un flyer « Épanouissez-vous au Département des Hauts-de-Seine » a été travaillé avec la DEST et la DRH. Il met en avant certains avantages allant dans ce sens, tels que la crèche du personnel, la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance), etc. Ce document est transmis aux futurs recrutés.



Les sujets traités en communication interne sont mixtes, équilibrés entre les femmes et les hommes, et représentatifs de l'ensemble du personnel. Des événements internes, tels que les conférences et tables rondes, sont proposés sur les heures de travail ou les pauses déjeuners de façon à n'exclure personne. Les animateurs choisis, le sont en fonction de leurs compétences, de leur spécialité et de leur renommée, que ce soit des femmes ou des hommes.

Dans le magazine du personnel, chaque mois, Vision'ère donne la parole autant à des femmes qu'à des hommes en tant que parties prenantes de l'action départementale. Des reportages vidéos mettent en valeur des témoignages du personnel femmes et hommes.

L'égalité professionnelle est un axe fort de la politique ressources humaines du Département des Hauts-de-Seine. Elle est incarnée, depuis 2021, par un ambitieux plan d'actions, dont les mesures doivent permettre d'aboutir à une égalité des chances tout au long de la carrière, d'offrir à toutes et à tous des horizons pour construire son projet professionnel à chaque étape de sa vie, mais aussi de garantir un environnement de travail dans lequel chacun se sente en confiance et épanoui.

Afin d'accompagner cette dynamique, et de promouvoir auprès des agents l'engagement du Département dans la lutte contre les inégalités professionnelles, le service communication interne a déployé un panel d'actions à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2022 : l'organisation d'une conférence autour de Dorine Bourneton, aviatrice et écrivaine, première femme paraplégique au monde à exercer la voltige aérienne, la publication d'une série de portraits de femmes agents du Département, qui donnait à voir la richesse de leur engagement pour la collectivité, mais aussi une couverture éditoriale dans le magazine interne, sur l'Intranet, et enfin, sur les réseaux sociaux, dans le cadre de la marque employeur.

## ***b) Favoriser l'évolution des parcours professionnels***

### **(3) Parcours professionnels**

Le Département apporte une attention toute particulière à l'accompagnement individualisé des parcours professionnels qui constitue un enjeu fort de la politique de développement des compétences définie par la collectivité.

L'unité parcours professionnels (UPP) de la DRH veille à favoriser l'employabilité de tous les agents et à dynamiser les carrières. Les professionnels de ce service proposent des interventions collectives et des accompagnements individuels. L'ensemble des agents, toutes filières et catégories confondues, souhaitant évoluer professionnellement, peut ainsi bénéficier de l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle. Les conseillers en évolution professionnelle sont notamment présents pour clarifier un projet professionnel, accompagner un souhait de mobilité interne ou externe, accompagner des mobilités nécessaires pour raison de santé ou autre, évaluer des compétences et repérer les talents.

Pour celles et ceux dont les contraintes familiales évoluent (problématiques de séparation, difficultés liées aux enfants, par exemple) et rendent difficile la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, un appui et une recherche de solutions sur mesure est mis en œuvre par la DRH.



Au cours de l'année 2022, 234 agents (190 femmes et 44 hommes) ont été suivis par une conseillère en évolution professionnelle ; majoritairement des femmes, en cohérence avec la répartition des effectifs :

- 86 agents dans le cadre d'une réflexion personnelle sur leur orientation professionnelle, soit 75 femmes (87 %) et 11 hommes ;
- 114 agents dans le cadre de la mise en œuvre d'une mobilité, soit 82 femmes (72 %) et 32 hommes ;
- 34 agents dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, soit 33 femmes (97 %) et 1 homme.

5 conventions de périodes de préparation au reclassement (PPR) ont par ailleurs été signées pour des agents de la FPT et pour un agent de la FPH. Ce dispositif, dédié aux agents concernés par un reclassement pour raisons médicales, mis en place en septembre 2020, s'est structuré en 2021 et a continué à se déployer en 2022. Pendant un an, les agents sont préparés à occuper un nouveau poste. Ils bénéficient d'un parcours de transition professionnelle alternant des formations (internes, CNFPT, voire auprès d'organismes privés), un tutorat au sein de l'UPP pour acquérir les compétences de base requises pour occuper un poste administratif, puis des immersions au sein d'autres directions pour découvrir de nouveaux métiers, et développer des compétences opérationnelles.

En 2021, le Département des Hauts-de-Seine a également conclu un accord-cadre relatif à l'accompagnement du développement professionnel des agents et des équipes de la collectivité pour la période 2021-2025, qui permet d'externaliser différentes prestations en fonction des publics concernés et des situations prioritaires. En 2022, les premiers accords ont été conclus :

- 3 Coachings individuels
- 1 Bilan professionnel et accompagnement personnalisé à la mobilité

Enfin en 2022, lors du renouvellement du marché de l'Université du management du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine, il a été inclus de proposer un parcours de formation de 7 jours sur 6 mois avec des coachings individuels et de groupe aux agents identifiés pour occuper des postes à responsabilité.

#### (4) [Formation](#)

La formation professionnelle continue permet à la collectivité :

- De disposer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public ;
- D'adapter les compétences à l'évolution des métiers, au contexte, aux attentes des usagers, à la modernisation des méthodes de travail ;
- De maintenir l'employabilité et accompagner le développement des compétences. L'accès à la formation est ouvert à tous les agents sur des emplois permanents conformément à la réglementation ; les avis donnés aux demandes de formation sont définis en fonction de 8 critères objectifs (motivations, fonctions exercées, projet professionnel, prérequis de niveau, statut, nombre de places disponibles, budget disponible, formations déjà suivies).



Afin de garantir l'équité de traitement des agents, les informations relatives à la formation sont à la disposition de tous sur l'intranet du Département. L'unité formation travaille en étroite collaboration avec les chargées de recrutement et les conseillères en évolution professionnelle afin de réaliser des plans de formation individualisés pour les agents en ayant besoin pour leur évolution de carrière.

Une relation étroite est également établie avec les directions métiers notamment dans le cadre du recensement des besoins collectifs sur lesquels s'appuie la construction du plan pluriannuel de formation.

Par ailleurs, depuis 2020, la réalisation des entretiens professionnels par l'intermédiaire d'un outil informatique permet de faire remonter les besoins individuels en formation pour ensuite les intégrer dans la projection pluriannuelle ou accompagner individuellement l'agent.

Enfin, une commission de formation paritaire se réunit quatre fois par an et examine toute demande de formation de longue durée des agents. En 2022, sur 37 demandes présentées en commission, 21 concernaient des femmes. Sur 24 demandes accordées, 13 l'ont été pour des femmes.

### *c) Réduire les écarts de rémunération*

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 7,4 % (temps partiel neutralisé). Bien qu'en dessous de la moyenne nationale, le Département utilise différents leviers pour réduire cet écart et tendre vers une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

#### Revalorisation du régime indemnitaire

Dans son rapport d'observations définitives, la Chambre Régionale des Comptes (CRC), a demandé au Département des Hauts-de-Seine de mettre fin au versement des primes dites « annuelles » aux agents départementaux. Elle souligne que ces dernières sont devenues irrégulières depuis la mise en œuvre du RIFSEEP.

Afin de garantir le maintien de la rémunération à l'ensemble de ses agents, le Département a proposé d'intégrer ces trois primes dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), en vigueur au Département.

En fonction de la rémunération de l'agent, le montant brut mensuel des primes était compris entre 115 € et 153 € pour un fonctionnaire et jusqu'à 167 € pour un contractuel compte tenu d'un taux de charges plus important.

Le Département a délibéré le 16 décembre 2022 pour intégrer le montant maximal à l'ensemble des femmes et des hommes éligibles, soit une revalorisation pour 3503 agents (87 % des bénéficiaires, dont 71 % de femmes et 29 % d'hommes) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette mesure étant égalitaire entre les femmes et les hommes, et les femmes étant plus nombreuses au Département, cela participe à l'effort de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.



### Mobilisation des managers avant l'attribution du CIA

Afin de garantir une égalité des chances aux femmes et aux hommes, il a été rappelé aux managers par une note, transmise le 21 avril 2022, à l'attention de la direction, de veiller à appliquer un équilibre femme/homme lors de l'attribution des primes liées au mérite.

### Mise en place du complément de traitement indiciaire (CTI) et la prime de revalorisation pour les médecins

Créée au départ sous forme de prime, selon les dispositions du décret daté du 28 avril 2022, la Loi de Finances Rectificative (LFR) parue le 16 août 2022 transforme cette prime en complément de traitement indiciaire (CTI).

La revalorisation concerne les agents départementaux relevant du statut de la fonction publique territoriale et hospitalière, répondant aux critères suivants :

- Exercer à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif,
- Exercer au sein du service départemental d'action sociale, de l'aide sociale à l'enfance ou de protection maternelle et infantile (article L. 123-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF)),
- Relever de l'un des cadres d'emplois et corps déterminé par la loi.

Le Département a également retenu tous les personnels des cadres d'emplois sociaux concernés dans l'ensemble des SST, ainsi que les « conseillers référents sociaux » (CRS), contractuels recrutés depuis la délibération du 12 février 2021.

Le montant mensuel de la revalorisation correspond à 49 points d'indice majoré, ce qui correspond à environ 237 euros bruts mensuels (en juillet 2022).

Le CTI ne s'applique pas pour les agents exerçant des fonctions de médecins dont la gratification reste sous forme de prime dont le montant de revalorisation s'élève à environ 517 euros bruts mensuels. Le CTI a été instauré par Décret n° 2022-717 du 27 avril 2022.

Le Département a présenté au comité technique du 8 septembre 2022 cette revalorisation. Le complément de traitement indiciaire a été versé aux agents éligibles à titre rétroactif à compter du 1er avril 2022.

Les femmes ont bénéficié à 93,07 % des effets du CTI et de la revalorisation, cette mesure a contribué à réduire l'écart de rémunération de presque 1 point (0,97 %).

### ***d) Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale***

Le Département des Hauts-de-Seine a mis en place des dispositifs visant à faciliter la conciliation de la vie familiale pour les femmes et les hommes avec leur carrière professionnelle.

En effet, le Département propose, à ses agents, différents dispositifs visant à faire garder leurs enfants pendant qu'ils travaillent :

- Une crèche de 60 berceaux ouverte de 8h à 19h pour le personnel départemental. Au 31 décembre 2022, les agents bénéficiaires de ce service d'accueil se répartissaient de la manière suivante : 24 femmes et 14 hommes, certains agents bénéficiant de plusieurs berceaux ;



- Une subvention modulable en fonction du quotient familial et allant jusqu'à 160 €/mois pour les frais de garde jusqu'au 31 décembre de l'année des 3 ans de l'enfant, tant que celui-ci n'est pas scolarisé. 174 femmes et 55 hommes en ont bénéficié ;
- Des journées « découvertes » en faveur des enfants de 3 à 6 ans et un centre de loisirs de 80 places au Domaine départemental du Haras de Jardy en direction des enfants scolarisés en cycle primaire pendant les vacances scolaires. Afin de faciliter l'accès à ces services une participation de 11€/jour maximum est fixée en fonction du quotient familial et les agents ont la possibilité de déposer et de récupérer leurs enfants sur le lieu de travail ou à proximité immédiate de ce dernier. 77 femmes et 20 hommes ont pu faire bénéficier à leurs enfants de l'une de ces prestations ;
- Des séjours pour les enfants de 4 à 17 ans pendant les vacances scolaires et pour lesquels la participation des agents est également modulée en fonction du quotient familial. 179 femmes et 39 hommes ont pu faire bénéficier à leurs enfants de l'une de ces prestations ;
- Des subventions pour l'accueil des enfants en centre de loisirs (mercredi et vacances scolaires) et des séjours enfants non organisés par le Département selon les taux identiques aux prestations interministérielles à réglementation commune. 35 femmes et 0 homme en ont bénéficié.

D'autre part, afin d'informer les agents femmes et hommes et les encourager les pères à prendre part à l'exercice partagé de la parentalité en leur permettant d'être présents dans les premiers mois de la naissance de l'enfant, le Département a élaboré et mis à disposition des agents un guide de la parentalité sur l'intranet regroupant l'ensemble des dispositifs disponibles : congé maternité, paternité, adoption, parental, aménagements horaire, temps partiel de droit, autorisation d'absence pour garde d'enfants, crèche du personnel, supplément familial de traitement, chèque naissance ou adoption, chèque scolarité, chèque Noël, centre de loisirs, séjours vacances, spectacle de Noël, aide aux enfants handicapés et autres subventions possibles.

De plus, il a été rajouté dans la chartre utilisateur des systèmes d'information du Département une clause concernant le droit à la déconnexion, notamment depuis. Le Département veille à ce que les utilisateurs disposent d'un droit à la déconnexion de sorte que ces derniers ne soient pas sollicités de manière intempestive en dehors de leur temps de travail par l'intermédiaire d'outils informatiques et des moyens de télécommunications professionnels et/ou personnels.

Dans la charte du télétravail 2022, il a été ouvert la possibilité aux agentes enceintes de bénéficier plus facilement du télétravail renforcé et ainsi de déroger au nombre maximum de jours de télétravail en supprimant la sollicitation de l'avis préalable du service de médecine professionnelle et préventive.

Enfin, afin de permettre aux agents d'allier vie professionnelle et personnelle et pour favoriser un large accès aux formations, le déploiement des modalités pédagogiques telles que les formations « intra » organisées dans les locaux du département ou encore les formations en e-learning a été favorisé. Ainsi, en 2022, sur 633 stagiaires ayant bénéficié de formations en e-learning, 544 étaient des femmes (86 %). S'agissant des formations en « intra », 1480 stagiaires féminines ont pu en bénéficier correspondant à 67 % des participants. Ce déploiement répond aux attentes fixées dans le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



### ***e) Prévenir les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail***

L'édition 2022 des « Chiffres clés : vers l'égalité entre les femmes et les hommes » publiée par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances relate que 38,5 % des femmes sont confrontées à une situation de violence ou de harcèlement sexuel au travail en France.

La discrimination est un ensemble d'attitudes, de comportements, d'actes hostiles qui se manifestent notamment sur le lieu de travail. Le rapport précédemment cité précise que lorsque la victime est une femme, les auteurs et autrices sont majoritairement des usagers ou des collègues majoritairement masculins.

Les types de situations rapportées par les femmes victimes sont multiples : 62 % des femmes reprochent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur le corps ou la vie privée, 31 % contacts physiques non désirés, 26 % des victimes ont eu des propositions sexuelles déplacées.

La discrimination est donc identifiée comme un facteur de risques psycho-sociaux (RPS).

Des actions peuvent, par ailleurs, être menées par rapport à la prévention des RPS liés à la discrimination des femmes dans le milieu professionnel, comme :

- Sensibiliser les agents et les managers aux risques liés à l'adoption de comportements inadaptés, favoriser une culture du respect ;
- Intervenir immédiatement dès qu'un comportement inadapté est constaté ou signalé, et assurer alors une protection de l'agent et prendre toutes les autres mesures qu'imposent la situation.

Le service formation a intégré cette thématique aux modules proposés dans la cadre de l'Université du management au cours de l'année 2022.

### ***f) Traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail***

Conformément aux obligations fixées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Département a mis en œuvre un dispositif permettant le signalement d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes commis ou constatés dans le cadre de l'exercice professionnel.

Ce dispositif est ouvert à tout agent s'estimant victime ou témoin. Peuvent donc solliciter ce dispositif :

- L'ensemble personnels de la collectivité (titulaire, stagiaire, contractuel, apprenti...),
- Les élèves ou étudiants en stage,
- Les bénévoles collaborant au fonctionnement du service,
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité.

Ce dispositif constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents ; il ne se substitue pas aux autres voies existantes.



Les agents de la collectivité ont été informés de l'existence de ce dispositif notamment par les canaux de communication habituels : Intranews, Vision'ère, Intranet (avec une page spécifique) ...

En 2022, année de déploiement du dispositif, le chargé d'accompagnement et de médiation RH a reçu 7 demandes dont 1 abandonnée par l'agent. 3 signalements ont été statués par la commission comme recevables. 50% des demandes traitées concernaient des femmes. Les thématiques de signalement ont été à 50 % des actes de violence et 50 % des actes d'harcèlement. 3 demandes ont donné lieu à une enquête administrative, 2 à des sanctions disciplinaires et 1 a été orientée vers un professionnel pour un accompagnement.

D'autre part, les travailleurs sociaux du personnel du SASH (Service Accompagnement Social et Handicap) ou les psychologues, infirmières, médecins du SMPP (Service Médecine Professionnelle et Préventif) au sein de la DEST, accueillent, écoutent, orientent et accompagnent les agents victimes, que ce soit dans la sphère privée ou dans le domaine professionnel, sous le sceau du secret professionnel le plus strict.



### 3. Orientations pluriannuelles

#### a) Actions en cours sur l'année 2023

| Domaine   | Actions   |
|---|---|
| Favoriser la mixité dans les recrutements, filières et métiers  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Généralisation de la féminisation des titres dans les lettres d'engagement.</li></ul>   |
| Favoriser les parcours professionnels   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Expérimentation du dispositif Talent.</li></ul>   |
| Réduire les écarts de rémunération  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Lutter contre l'inflation en favorisant l'augmentation des bas salaires où les femmes sont majoritaires</li><li>• Mise en place de la prime d'intéressement collective.</li></ul>   |
| Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Augmentation des prises en charge des titres de transport et des titres-restaurant.</li><li>• Préservation de la santé des agents face aux risques liés à la sédentarité au travail en lien avec la position assise prolongée renforcé par le télétravail pour intégrer l'activité physique à son quotidien, le Département propose différentes actions à ses agents et une rubrique sur l'intranet regroupant les informations et les bonnes pratiques...</li><li>• Déploiement de MonCE92 : création d'une plateforme accessible sur l'Internet pour un accès unique à l'ensemble des prestations sociales proposées aux agents et à leur famille.</li><li>• Evolution du dispositif d'aménagement horaire en raison de la santé de l'agent ou de sa situation d'aidant qui concerne plus majoritairement les femmes.</li><li>• Un bilan télétravail a été réalisé en 2023 : 95 % des répondants ont un regard positif sur le travail à distance, et 91 % estiment qu'il est important pour eux de pouvoir en bénéficier.</li></ul> |
| Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail | <ul style="list-style-type: none"><li>• Simplification de la procédure et mise en place d'une adresse mail dédiée.</li><li>• Multiplier la communication sur le dispositif et les ressources pour accompagner les agents concernés afin de les porter à la connaissance de tous les agents.</li><li>• Sensibilisation des managers au repérage systématique des violences et à la protection des victimes.</li><li>• Expérimentation du MOOC pour comprendre et prévenir les discriminations pour sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique.</li></ul>  |



## *b) Orientation du nouveau plan 2024-2026*

| Domaine   | Actions  |
|---|--|
| Favoriser la mixité dans les recrutements, filières et métiers  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la sensibilisation aux stéréotypes des Référents Emploi Compétences et référents RH recruteurs ;</li> <li>• Développer une formation pour les managers recruteurs ;</li> <li>• Elaborer un guide des bonnes pratiques en matière de recrutement afin d'éviter les dérives discriminantes entre les femmes et les hommes ;</li> <li>• Mettre en valeur les témoignages de femmes exerçant des métiers techniques et d'hommes exerçant des métiers sociaux afin de promouvoir la mixité.</li> <li>• Généraliser la féminisation des titres.</li> </ul> |
| Favoriser les parcours professionnels   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre le développement du dispositif Talent ;</li> <li>• Faire évoluer le compte rendu d'entretien professionnel afin de mieux accompagner les agents dans leur souhait d'évolution.</li> <li>• Professionnaliser les managers dans le cadre de l'Université du Management.</li> <li>• Proposer une action de formation pour les référents égalité F/H.</li> <li>• Promouvoir le programme « Femmes des Hauts-de-Seine » avec les témoignages de Directrices du Département.</li> </ul>  |
| Réduire les écarts de rémunération  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des mesures de transparence salariale avec la refonte du système des cotations et du régime indemnitaire de la collectivité.</li> <li>• Identifier, reconnaître et agir sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec la mise en place de l'index égalité.</li> <li>• Mettre en place une grille de recrutement à l'attention des REC pour une garantir une cohérence salariale.</li> </ul>   |
| Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer un support à l'attention des managers pour accompagner le retour de congé maternité.</li> <li>• Mettre à jour le guide de la parentalité et en assurer une communication efficiente.</li> <li>• Mettre en valeur les témoignages de pères en temps partiel ou qui ont pris un congé paternité.</li> <li>• Encourager l'accès à la pratique physique et sportive des agents du Département sur le lieu de travail.</li> </ul>   |
| Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Généraliser le MOOC pour comprendre et prévenir les discriminations ;</li> <li>• Intégrer une sensibilisation à la discrimination dans le parcours de formation des médiateurs et ATTEE ;</li> <li>• Concevoir un parcours de formation obligatoire (déontologie, laïcité, santé mentale, discrimination).</li> <li>• Continuer le déploiement de la communication sur le dispositif pour que l'ensemble des agents en aient connaissance.</li> </ul>   |



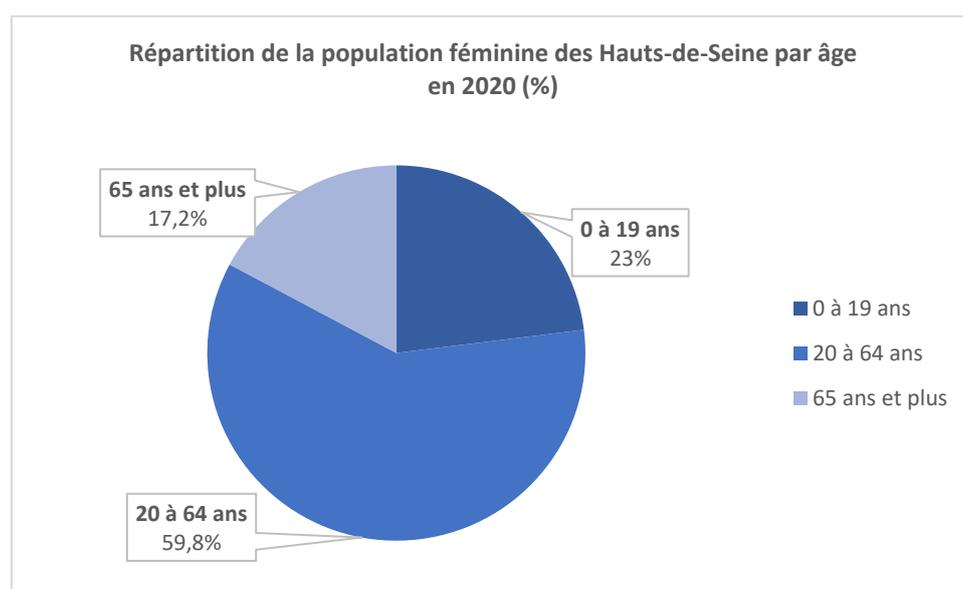
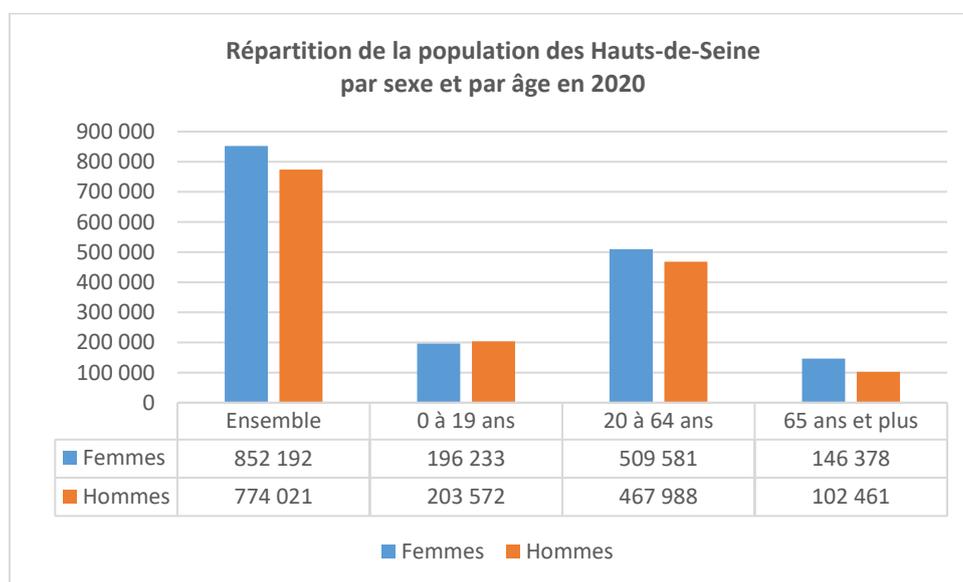
## C. Les politiques publiques portées par le Département

### 1. Indicateurs socio-économiques, bilan 2022 et orientations

#### a) Indicateurs socio-économiques INSEE dans les Hauts-de-Seine

##### (1) Population globale

Selon le dernier recensement de la population<sup>3</sup>, les femmes représentent **52,4 % de la population totale** (51,6 % en France métropolitaine), soit **852 192 femmes**.



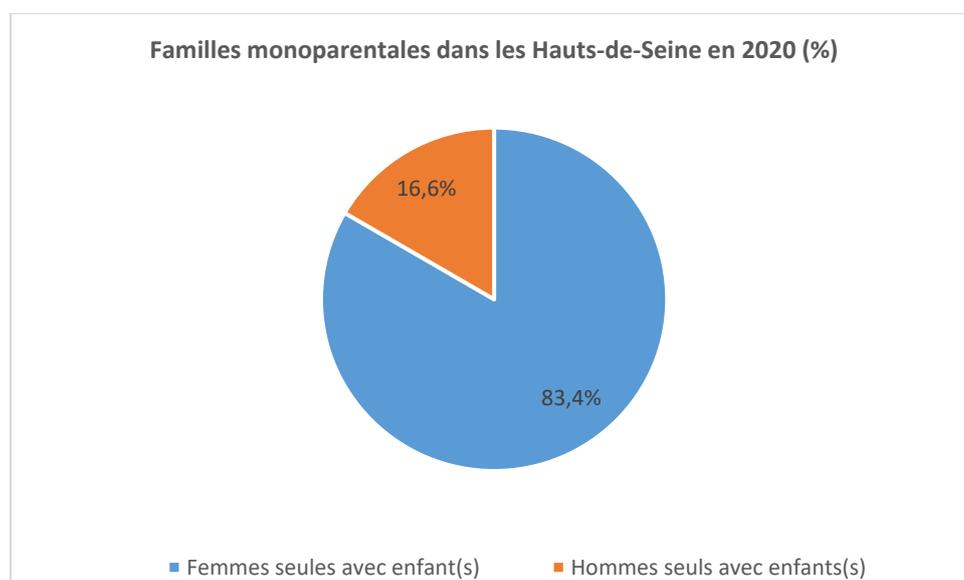
<sup>3</sup> Source : INSEE - RP 2020, géographie au 01/01/2023



## (2) Composition des familles

La part des familles monoparentales représente 19,3 % des familles alto-séquanaises pour 16,1 % en France métropolitaine. Ce taux de 19,3 % se décompose ainsi : la part des familles monoparentales femmes seules avec enfants représente **16,1 %** des familles (pour 14,2 % en 2007 )<sup>4</sup>, soit **environ une famille sur six**, et la part des familles monoparentales hommes seuls avec enfants représente **3,2 %** des familles.

La répartition des familles monoparentales dans les Hauts-de-Seine est la suivante : **83,4 % de femmes seules avec enfants** et 16,6 % d'hommes seuls avec enfants



## (3) Formation

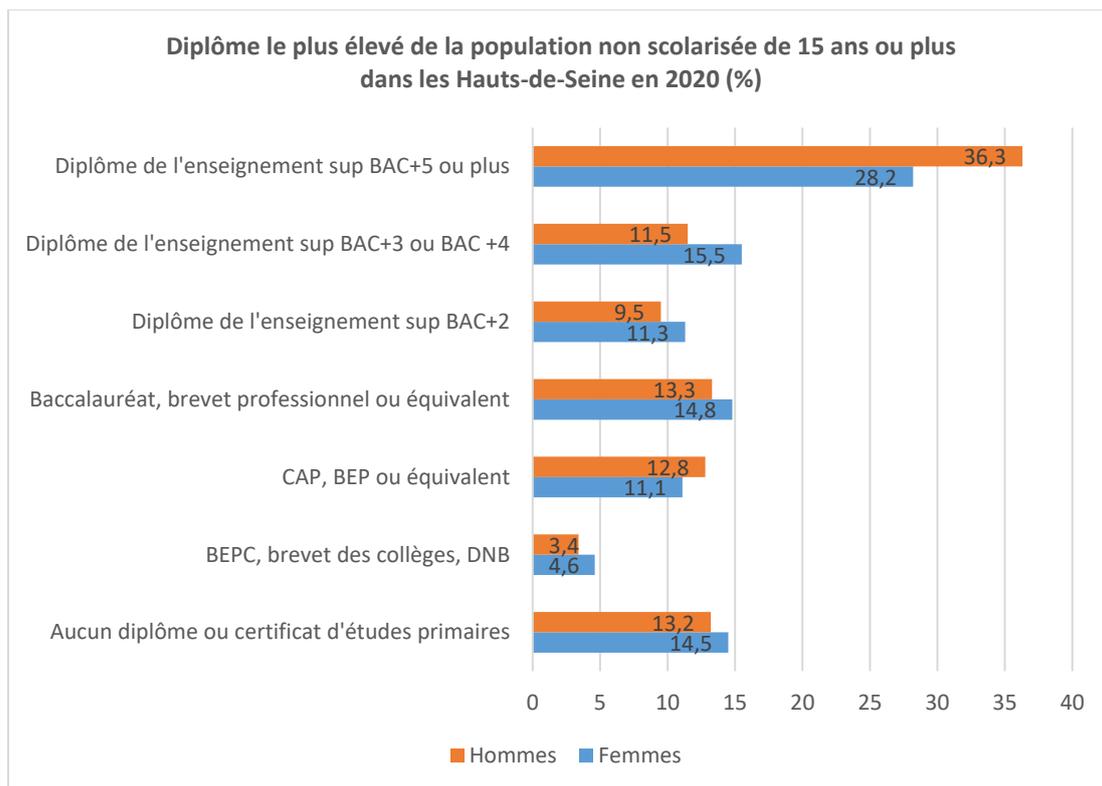
**55 % des femmes** alto-séquanaises<sup>5</sup> non scolarisées âgées de 15 ans et plus sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (BAC +2 et plus), pour **57,3 % des hommes**. Au plan national, ce sont 32,9 % des femmes pour 30,8 % des hommes.

**14,5 % des femmes** alto-séquanaises non scolarisées âgées de 15 ans et plus n'ont aucun diplôme excepté le certificat d'études primaires, pour **13,2 % des hommes**. Au plan national, ce sont 22,6 % des femmes pour 18,6 % des hommes.

<sup>4</sup> Source : INSEE, « Etude Couples-Familles-Ménages » en 2007 Département des Hauts-de-Seine, RP 2007 exploitations complémentaires

<sup>5</sup> Source : INSEE - RP 2020, géographie au 01/01/2023



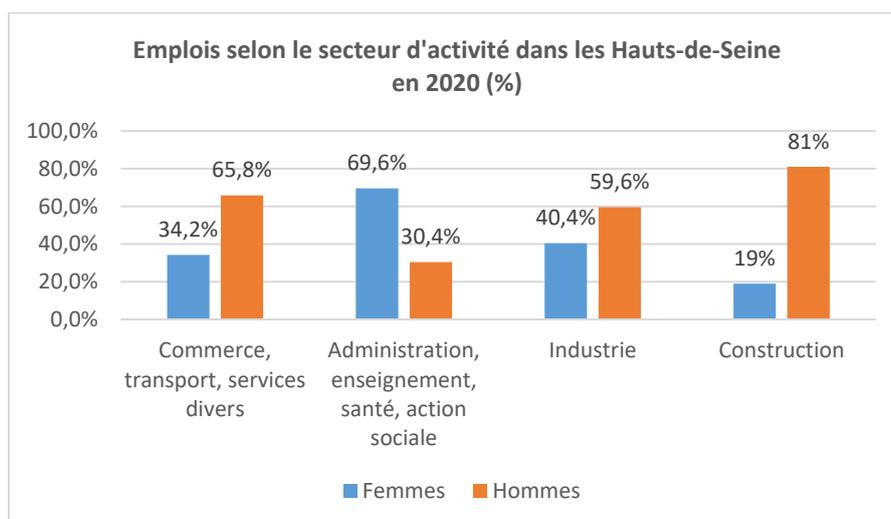


#### (4) Emploi

Toujours selon le dernier recensement de la population, le **taux d'emploi des femmes** âgées de 15 à 64 ans s'élève à **68,6 %**, pour **73,2 % pour les hommes**.

Le **taux de chômage<sup>6</sup> des femmes** âgées de 15 ans et plus s'élevait quant à lui à **5,7 %** en 2022, pour **6,1 %** pour les hommes.

La part des emplois selon le secteur d'activité se répartit de la façon suivante<sup>7</sup> :



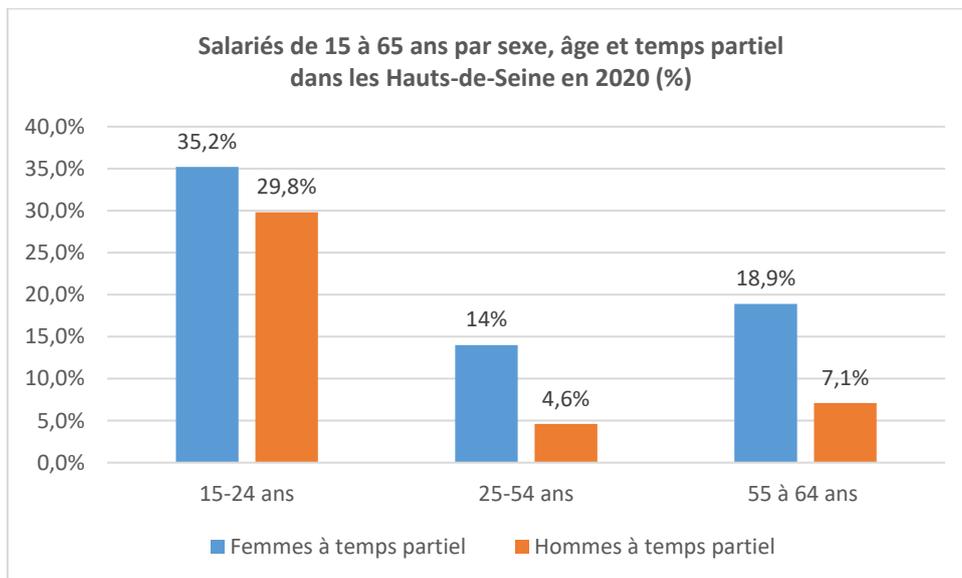
<sup>6</sup> Source : INSEE taux de chômage localisés 2022

<sup>7</sup> Source : INSEE - RP 2020, géographie au 01/01/2023



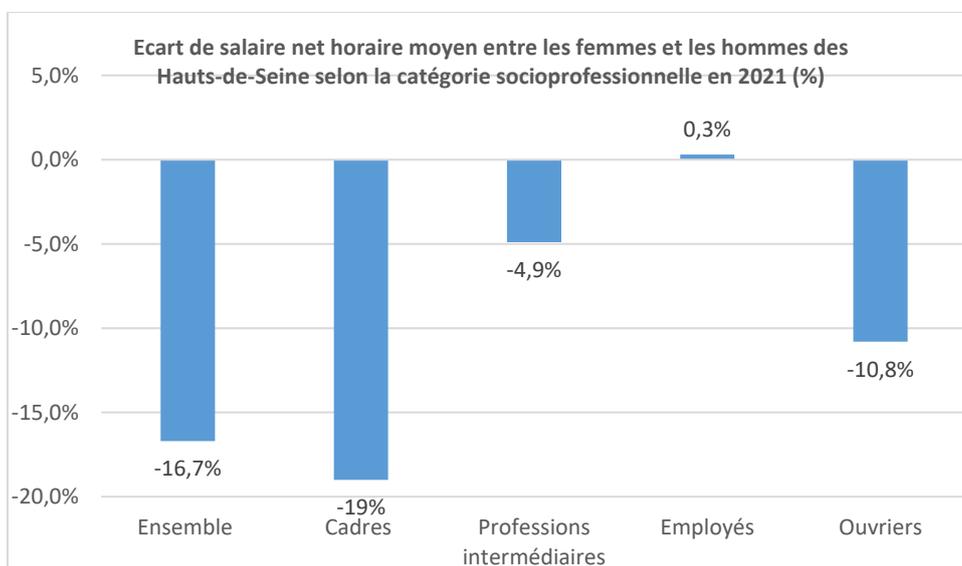
**16,3 % des salariées** âgées de 15 à 64 ans travaillent **à temps partiel**, pour **6,9 % des salariés**.

La part des temps partiels par sexe et par âge se répartit de la façon suivante :



## (5) Revenus

L'**écart de salaire net horaire moyen**<sup>8</sup> entre les femmes et les hommes âgés de 18 ans et plus s'élevait à **16,7 %** en 2021.



*Cadres : cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés*

L'écart s'élevait à 4,1 % pour les 18-25 ans, 12,4 % pour les 26-50 ans et 25,5 % pour les plus de 50 ans.

<sup>8</sup> Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023, champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

## *b) Bilan 2022*

Le Département met en œuvre des politiques et des actions visant à défendre les droits des femmes et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les domaines de la solidarité, de la santé, de l'éducation, de la jeunesse, de la politique de la ville, du sport et de la culture, de la coopération internationale ou encore de l'aménagement du territoire.

Ces actions s'inscrivent dans une approche intégrée de l'égalité mais également dans une approche spécifique, déclinant des mesures de nature à faire reculer les difficultés et discriminations rencontrées par les filles et les femmes.

Ce bilan, qui porte sur l'année 2022, est présenté selon trois axes, reprenant les politiques publiques portées par le Département :

- **Lutter contre toutes les formes de violences, de vulnérabilité et de précarité rencontrées par les filles et les femmes,**
- **Encourager et soutenir la place et la réussite des filles et des femmes dans les différents domaines d'intervention du Département,**
- **Sensibiliser les jeunes, filles et garçons, à l'égalité femmes-hommes et développer la culture du respect.**

## *c) Orientations*

A l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2023, le Département a lancé sa nouvelle stratégie 2023-2025 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, votée en février 2023.

C'est dans le cadre de cette stratégie pluriannuelle que le Département a d'ores et déjà élaboré un premier programme d'actions articulé autour des objectifs suivants :

- **Renforcer la promotion de l'égalité des chances,** avec le programme « **Femmes des Hauts-de-Seine** » qui vise à **soutenir les filles et les femmes du territoire, en particulier les plus jeunes et les plus fragiles,** et à **accompagner toutes les femmes dans leurs projets, en luttant contre les stéréotypes et tout type de discriminations.**
- **Confirmer la lutte du Département contre les violences faites aux femmes** à travers la création de l'**Observatoire départemental des violences.**



## 2. Lutter contre toutes les formes de violences, de vulnérabilité et de précarité rencontrées par les filles et les femmes

### a) *Lutter contre les violences faites aux femmes et accompagner les victimes*

Chaque année en France, 210 000 femmes sont victimes de violences conjugales.

Selon une étude du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer sur les morts violentes au sein du couple<sup>9</sup>, 143 morts ont été recensées en 2021 par les services de police et unités de gendarmerie, contre 125 l'année précédente (18 victimes en plus, soit +14 %). Les femmes représentent 85 % du total des victimes.

L'année 2021 marque un recul par rapport à la baisse des homicides conjugaux observée en 2020. **En moyenne, en 2021, un décès est enregistré tous les deux jours et demi (contre un tous les trois jours en 2020).**

#### Bilan

Le Département mène des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité.

Ces actions ont pour principaux objectifs :

- D'améliorer la condition des femmes en les sensibilisant, en informant le grand public et en formant les professionnels,
- De prévenir les situations de violences envers les femmes,
- D'accueillir et d'écouter les femmes victimes de toutes sortes de violences (sexuelles, conjugales, extrafamiliales, professionnelles, harcèlement, mutilations sexuelles, mariages forcés...),
- D'accompagner les femmes victimes en leur offrant une réponse individualisée à chaque étape de leur parcours.

Afin de répondre à ces objectifs, les agents départementaux des services des solidarités territoriales travaillent en partenariat avec différents acteurs impliqués dans la lutte contre les violences faites aux femmes :

- Les services de l'Etat et les Communes des Hauts-de-Seine,
- La CAF des Hauts-de-Seine,
- Le parquet près le Tribunal judiciaire des Hauts-de-Seine,
- Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de Clamart et de Nanterre,
- Les partenaires associatifs du programme Femmes Victimes de Violences (« FVV 92 ») : l'association Accueil aux Femmes en Difficulté (AFED 92), l'association Départementale d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales (ADAVIP 92), l'Escal - Solidarités Femmes et l'Association SOS femmes Alternatives - Centre Flora Tristan,
- L'association l'Amicale du Nid (ADN), l'association ACPE et l'association du Mouvement du Nid,

---

<sup>9</sup> Source : ministère de l'Intérieur et des Outre-mer - Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2021



- Les travailleurs sociaux de l'ADAVIP dans les commissariats et les personnels des commissariats.

Le Département, en partenariat avec ces différents acteurs, a donc pu mettre en place un programme départemental de lutte contre les violences faites aux femmes passant notamment par un soutien à des dispositifs associatifs. Les subventions départementales allouées en 2022 aux associations se sont élevées à **1 789 181 €** et se déclinent en deux axes : la lutte contre les violences faites aux femmes et l'aide aux victimes.

### (1) La lutte contre les violences faites aux femmes

#### ➤ **Les actions de prévention contribuant à améliorer la condition des femmes par la sensibilisation et l'information du grand public et des professionnels des Hauts-de-Seine**

Ces actions ont pour objectif de faciliter l'accès aux droits et d'agir contre les discriminations.

Des actions de sensibilisation ont notamment été organisées :

- Autour du **violentomètre**, outil qui permet aux femmes de mesurer la violence dans leur couple et de déterminer si leur relation est saine ou non,
- Autour du **michetomètre**, outil de prévention à destination des jeunes, pour lutter contre les risques pré-prostitutionnels et prostitutionnels, et leur faire prendre conscience des dangers encourus dans le milieu de la prostitution.

Un programme de formation à l'évaluation participative de l'information préoccupante a par ailleurs été mis en place en interne pour l'ensemble des travailleurs sociaux du Pôle Solidarités. Ce programme permet de re-questionner les méthodes d'évaluation des situations des enfants, notamment dans les cas **d'exposition aux violences conjugales**.

#### ➤ **L'accueil et l'écoute par le dispositif départemental inter-associatif Femmes Victimes de Violences, « FVV92 »**

« **FVV92** » est un dispositif départemental inter-associatif d'écoute et d'accueil des femmes victimes de violences, animé et coordonné par quatre associations alto-séquanaises et couvrant l'ensemble du département des Hauts-de-Seine : L'Escalé à Gennevilliers, l'AFED 92 à Nanterre, l'ADAVIP 92 à Nanterre et SOS femmes Alternatives - Centre Flora Tristan à Châtillon.

L'objectif de ce dispositif, qui cible les femmes résidant ou travaillant dans les Hauts-de-Seine, victimes de toutes sortes de violences et de harcèlement, est de pouvoir répondre le plus rapidement possible aux besoins des victimes et à leur prise en charge, en facilitant l'écoute et l'accès aux différents lieux d'accueil. Ces lieux adaptés permettent de réduire les risques liés à l'aggravation des violences, à l'isolement psychologique, familial et social des victimes et à la perturbation de la vie familiale.

#### ➤ **Le logement temporaire et l'accompagnement de femmes résidant dans les Hauts-de-Seine, victimes de violences**

Dans le cadre des différentes actions menées par le Département en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, **la mise à l'abri et le relogement des femmes victimes de violences sont des enjeux majeurs**.

Concernant l'hébergement d'urgence, un dispositif relevant de l'Etat est destiné à mettre à l'abri les femmes victimes de violences au moyen du Service Intégré d'Accueil et d'Orientation et du numéro 115. Le Département assure à cet effet un rôle d'évaluation sociale et d'orientation pour assurer en urgence la mise à l'abri. Il apporte également un soutien financier (**817 700 € en 2022**) à l'hébergement à trois associations spécialisées :

- L'Escale : mobilisation de **43 places** d'hébergement,
- SOS femmes Alternatives - Centre Flora Tristan : mobilisation de **14 places**,
- L'AFED 92 : mobilisation de **96 places**.

S'agissant de l'accès au logement des femmes victimes de violences, les services départementaux agissent également dans le cadre du contingent de logements qui leur est réservé au titre du Plan d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées.

### ➤ Le dispositif de Téléphone Grave Danger (TGD)

#### Bilan

Ce dispositif permet au Procureur de la République d'attribuer un téléphone portable d'alerte géolocalisé aux femmes en situation de très grave danger, victimes de violences conjugales, de la part de leur compagnon ou ex-compagnon, ou de viols. Ces téléphones sont reliés en permanence à une plateforme d'assistance capable de mobiliser rapidement les services de police.

L'association L'Escale, soutenue à cet effet par le Département à hauteur de **25 000 €** en 2022, est chargée d'évaluer et de centraliser l'ensemble des situations de potentiel grave danger qui lui sont signalées par le Procureur et d'accompagner les femmes dotées d'un téléphone tout au long du dispositif (52 en 2022).

#### Orientation

La mobilisation et l'efficacité de ce dispositif ont conduit à son renforcement depuis sa création en 2016.

Un minimum de **60 Téléphones Grave Danger sont prévus pour 2023**, dans le cadre de la reconduction du dispositif.

#### (2) L'aide aux victimes

Le Département soutient l'ADAVIP 92 depuis sa création, en 1984, dans le cadre de quatre actions :

- Le dispositif « Assistance Victimes des Hauts-de-Seine », constitué de permanences juridiques dans les commissariats et du service d'aide aux victimes en urgence (SAVU 92),
- Les permanences de travailleurs sociaux dans neuf commissariats des Hauts-de-Seine ;
- L'accueil quotidien dans ses antennes Nord et Sud et consultations de victimologie assurée au Centre Médico-judiciaire des Hauts-de-Seine (hôpital de Garches et antenne de La Garenne-Colombes) ;
- La participation au dispositif de lutte contre les violences faites aux femmes.

La subvention allouée à l'ADAVIP 92 en 2022 pour l'ensemble de ses actions s'est élevée à **677 024 €**.



Par ailleurs, depuis 2018, le protocole départemental d'action pour le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences au sein des maternités des Hauts-de-Seine, conclu avec les associations spécialisées, les maternités, et les services de l'État, formalise le partenariat actif entre les professionnels de PMI et les maternités auprès de ces femmes fragilisées au moment de leur grossesse ou de leur accouchement.

## Orientation

**L'Observatoire départemental des violences faites aux femmes** a été créé le 7 mars 2023. L'Observatoire est une instance d'animation s'appuyant sur un partenariat institutionnel et associatif, certes déjà existant, mais qu'il convient d'intensifier grâce à la synergie de l'ensemble des acteurs impliqués. Il s'agit de renforcer **la lisibilité et la cohérence** d'une politique publique partenariale, au service des femmes victimes de violences.



© ADOBESTOCK

Les missions de l'Observatoire sont les suivantes :

- Renforcer la prévention et développer des dispositifs innovants pour apporter des réponses partenariales concrètes dans l'accompagnement des femmes victimes de violences et de leurs enfants,
- Etablir un diagnostic partagé des violences sur le territoire,
- Recenser les structures et dispositifs existants afin de rendre plus visibles les informations nécessaires aux victimes,
- Communiquer auprès des professionnels et du grand public sur les actions menées et les ressources disponibles sur le territoire,
- Sensibiliser le grand public et les victimes au phénomène des violences faites aux femmes,
- Favoriser la mise en place d'une culture partagée et partenariale.

Le fonctionnement de l'Observatoire est le suivant :

- L'animation, le suivi de la mise en œuvre des projets et la gestion quotidienne sont assurés par les services du Département,



- Une journée professionnelle sera organisée à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles,
- Des groupes de travail, sur des problématiques identifiées, seront créés et animés par l'Observatoire,
- Un comité de pilotage interinstitutionnel sera mis en œuvre avec les services de l'Etat. Il sera composé de l'ensemble des institutions et associations engagées.

Deux groupes de travail, associant de façon transversale des acteurs internes et externes, ont d'ores et déjà été lancés en septembre 2023 : la prévention des violences sexistes et sexuelles chez les jeunes ainsi que la fluidité du parcours d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales et de leurs enfants co-victimes.

Toujours en termes d'orientations, le Département a également prévu :

- De poursuivre **le financement des associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes**,
- De renforcer **l'acquisition de Téléphones Grave Danger (TGD)**,
- **D'améliorer les dispositifs et outils d'accompagnement et de repérage des femmes victimes** et de leurs enfants co-victimes,
- De soutenir le développement de dispositifs **autour des parcours de sortie des violences, à travers le relogement des victimes et de leurs enfants ainsi que l'accompagnement du conjoint violent**.

S'agissant du repérage des victimes, un **plan de formation a été lancé en juin 2023**, avec une première formation, destinée aux managers et qui a accueilli 104 participants. Face au succès de cette première formation, une deuxième date, toujours pour les managers, sera programmée en 2024.

La deuxième formation prévue en 2024 concernera l'ensemble des agents départementaux de terrain, étant en contact direct et régulier avec les usagers, femmes et enfants.

### (3) Appui aux politiques locales de prévention de la délinquance

#### Bilan

Créé en 2005, **le programme départemental d'appui aux politiques locales de prévention de la délinquance** permet de soutenir des actions locales menées par des Communes et associations dans le cadre des **Conseils Locaux de Sécurité et de Prévention de la Délinquance**.

En 2022, 193 projets ont été financés sur 224 déposés ; 30 projets, ayant pour objectifs l'égalité femmes-hommes ou la lutte contre les violences faites aux femmes, ont été soutenus, à hauteur de **139 000 €**. Les actions soutenues visent d'une part à prévenir les violences sexistes et sexuelles avec des projets à destination de publics cibles (collégiens par exemple) et, d'autre part, à améliorer la prise en charge et l'accompagnement des victimes.

Ainsi, et bien qu'une majorité des actions concerne les journées symboliques du 8 mars et du 25 novembre, un certain nombre de projets associent Communes et associations pour **former les acteurs de la lutte contre les violences** notamment au repérage, à l'accompagnement et à l'orientation des victimes. Ces formations ont un impact fort sur le territoire ciblé, permettant

des prises en charge plus efficaces et améliorant le réseau partenarial, essentiel dans cette lutte.

Par ailleurs, la lutte contre les violences conjugales nécessite des réponses à apporter conjointement aux victimes et aux auteurs de ces violences. En 2022, le Département a ainsi de nouveau fait le choix de soutenir une action spécifique à destination des auteurs de violences conjugales.

## Orientation

En 2023, et compte tenu de l'engagement renforcé pris par le Département concernant l'égalité femmes-hommes, une attention particulière sera portée aux projets proposés sur cette thématique.

### *b) Lutter contre la précarité des femmes*

#### (1) L'accompagnement des femmes bénéficiaires du RSA

## Bilan

Au titre de sa compétence en matière d'insertion, le Département propose aux **femmes bénéficiaires du RSA un accompagnement adapté**, afin de les aider à définir ou faire évoluer leur projet professionnel et de leur permettre de lever les freins sociaux qui rendent difficile leur retour à l'emploi (état de santé, inadaptation du logement, maîtrise limitée du français, exercice de la parentalité et mode de garde des enfants en bas âge, etc.).

Dans ce cadre, sont notamment construits des partenariats avec les communes et la caisse d'allocations familiales pour **encourager le développement de l'accueil des enfants des personnes en insertion**, et notamment des familles monoparentales, afin de permettre aux mères de se former et de reprendre un emploi.

## Orientation

Le Département élabore son nouveau **Programme départemental d'insertion (PDI) pour la période 2024-2026** et souhaite dans ce cadre notamment renforcer l'offre de services à destination des familles monoparentales, public particulièrement fragile.

#### (2) Le Bus Santé Femmes pour un accompagnement des femmes les plus fragiles et isolées

## Bilan

Le Département soutient le déploiement du « **Bus Santé Femmes** ». Ce dispositif itinérant propose un espace protégé permettant une prise de contact et un accompagnement à but préventif, sanitaire, social et psychologique, **adapté à chaque femme vivant dans un quartier en difficulté et victime d'isolement ou de souffrance** : prévention santé (conseils en matière

de contraception et de médecine générale), dépistages (auditif, visuel, cholestérol et diabète), entretiens psychologiques, prévention des violences, accès aux droits, conseil juridique, sécurité et accompagnement de la vie quotidienne.

**30 interventions ont été réalisées sur le territoire des Hauts-de-Seine au titre de l'année 2022, réalisées dans 17 communes et bénéficiant ainsi à 800 femmes.**

En 2022, le Département a alloué une subvention d'un montant de **85 000 €** à l'Institut des Hauts-de-Seine pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Une étude réalisée en 2022 auprès de femmes rencontrées notamment via le « Bus Santé Femmes » montre que ces dernières **cumulent les précarités**. Ainsi une femme sur deux estime que son état de santé est moyen voire mauvais et un tiers d'entre-elles renonce à des soins de santé pour des raisons financières.

### Orientation

Ce dispositif, qui a pour objectifs d'aider ces femmes à sortir de leur isolement, de leur apporter soin et mesures de prévention et de les orienter vers les structures pouvant les soutenir et les accompagner, a été reconduit en 2023, avec le soutien du Département.

#### (3) Un site internet pour les femmes en situation de monoparentalité

### Bilan

Afin d'apporter une réponse **au sentiment de solitude auquel sont confrontées les femmes en situation de monoparentalité**, l'Institut des Hauts-de-Seine a créé **un site internet dédié à ce public**, [www.femmes-monoparentales.com](http://www.femmes-monoparentales.com).

Ce site présente, tout au long de l'année, des articles d'information liés à la vie quotidienne des femmes en situation de monoparentalité et à l'actualité, des programmes d'activités adaptées, ainsi que des « *bons plans* » pratiques et économiques.

### Orientation

En 2023, le Département a apporté son soutien à l'Institut des Hauts-de-Seine, pour ce site internet.

La réflexion autour de **l'accompagnement des femmes en situation de monoparentalité** qui, très souvent, sont en grande situation de précarité et d'isolement, ainsi qu'en déficit d'accompagnement médical, sera poursuivie en 2023 et 2024.



### 3. Encourager et soutenir la place et la réussite des filles et des femmes dans les différents domaines d'intervention du Département

En 2022, le Département a mis en œuvre ou soutenu de nombreuses actions visant à encourager la place des filles et des femmes du territoire : accompagnement des femmes dans leur vie affective, sexuelle et parentale, insertion socio-professionnelle des apprenantes des Ecoles Françaises des Femmes, jurys et programmations des dispositifs artistiques et culturels, coopération internationale, soutien aux pratiques sportives et culturelles, actions spécifiques pour accompagner le futur professionnel des jeunes collégiennes, ou encore poursuite des ilots verts dans les collèges et adoption du plan vélo départemental.

#### Orientation

Dans le cadre de la nouvelle stratégie égalité femmes-hommes, votée en février 2023, le Département a lancé le programme **Femmes des Hauts-de-Seine**, qui vise à soutenir la place et la réussite des femmes dans tous les domaines d'intervention du Département, mais également à accompagner dans leurs projets les filles et les femmes du territoire, en particulier les plus jeunes et les plus fragiles.



Ce programme fera l'objet de différentes actions sur la période 2023-2025, notamment **le lancement d'un appel à projets** visant à briser les plafonds de verre et l'autocensure, afin de permettre aux femmes de s'épanouir dans les filières professionnelles de leur choix. L'année 2023 sera également l'occasion d'agir en faveur de **l'entrepreneuriat féminin**. En 2023 et 2024, différentes actions seront également proposées aux collégiennes des Hauts-de-Seine, leur permettant de **découvrir des filières d'avenir ainsi que des métiers traditionnellement non-mixtes**. Ces actions métiers seront complétées par des rencontres sectorielles et par l'organisation pour les collégiens, filles et garçons, d'un **Curious Lab** autour des métiers et des stéréotypes.

Le Département lancera également des réflexions autour **de l'aménagement des espaces publics, dans le cadre d'usages mixtes et partagés**, plus particulièrement dans les parcs et les projets de voiries départementales.



Ancrés dans la dimension prospective attachée aux Entretiens Albert-Kahn, ces derniers se dérouleront en 2024 et s'intéresseront plus particulièrement aux jeunes femmes de demain, et à leurs rêves d'aujourd'hui, en tant que jeunes filles. Ces Entretiens, organisés par le Laboratoire d'innovation publique du Département, s'appuieront sur la restitution **d'échanges avec des collégiennes des Hauts-de-Seine, leur permettant de partager leur vision de leur avenir, notamment professionnel.**

**S'agissant de la communication**, la réflexion a été amorcée dès 2022, autour de l'annonce, en 2023, de la nouvelle stratégie départementale en faveur de l'égalité femmes-hommes. Une communication digitale a ainsi par exemple été mise en place via la réalisation d'une série de podcasts « portraits de femmes remarquables des Hauts-de-Seine ». De plus, un **espace dédié à l'égalité femmes-hommes a été intégré sur le portail [www.hauts-de-seine.fr](http://www.hauts-de-seine.fr).**

La réflexion sera ainsi poursuivie afin accompagner la nouvelle stratégie départementale.

## *a) Accompagner les femmes dans leur vie affective, sexuelle et parentale*

### (1) L'accompagnement des femmes dans leur vie sexuelle et affective

#### Bilan

Le service départemental de **Protection Maternelle et Infantile (PMI)** met en œuvre des actions visant à accompagner les femmes dans leur vie affective, sexuelle et parentale.

Plusieurs actions sont développées pour répondre à ces besoins :

- Accueil par les **treize services des solidarités territoriales**,
- Action quotidienne des **Centres de Santé Sexuelle** (départementaux ou conventionnés) : accueil sans jugement, en toute confidentialité, dans le respect des différences de chacun et du secret professionnel, consultations médicales et entretien de conseil conjugal et familial (écoute et accompagnement lors de la crise de couple, difficultés relationnelles, séparation et dans les situations de violences...), IVG, IST, entretiens infirmiers (contraception, prévention, éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle...),
- **Action quotidienne des sages-femmes** : visites à domicile, suivi de grossesse, préparation à la naissance, entretien post natal,
- **Interventions dans les collèges et lycées du département** ou lors de manifestations en direction des jeunes, en lien avec l'Education nationale (cf. **4. Sensibiliser les jeunes, filles et garçons, à l'égalité femmes-hommes et développer la culture du respect**),
- **Actions de sensibilisation et d'éducation pour la santé en foyers, établissements spécialisés, associations de femmes** : foyers adultes handicapés comme à Gennevilliers ou à Châtenay-Malabry, maison des familles, Restos du Cœur, foyers de l'Aide sociale à l'enfance comme le foyer Léopold Bellan à Courbevoie, Espaces Santé Jeunes, sur le marché à l'occasion de la journée internationale des femmes comme à Clichy, Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques...



## Orientation

Le Département continuera, dans le cadre de la PMI, à **renforcer ses actions de prévention et d'accompagnement des femmes dans leur vie sexuelle et affective.**

### (2) Le soutien du Département aux modes de garde

D'après les recensements de la population, entre 1968 et 2018, la part de femmes inactives a fortement décru, passant de 52 % à 12 %, tandis que celle des hommes inactifs a doublé, passant de 3 % à 6 %. Si les profils d'activité par diplôme et âge se sont rapprochés entre les femmes et les hommes, la situation familiale continue de faire la différence. En effet, au contraire des femmes, les hommes modifient toujours peu leur comportement d'activité lorsqu'ils ont des enfants. Les enquêtes Emploi montrent qu'actuellement 7 % des hommes inactifs le sont pour des raisons familiales ou se déclarent « au foyer » pour 54 % des femmes inactives.<sup>10</sup>

Pour les femmes, avoir des enfants reste un facteur déterminant de participation ou non au marché du travail. Ainsi, **favoriser le développement des modes de garde est un facteur de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

#### ➤ Les équipements dédiés à l'accueil des jeunes enfants

## Bilan

Il s'agit d'un des axes majeurs des Contrats de développement conclus avec les Communes au travers desquels le Département est amené à apporter une aide importante pour le fonctionnement d'équipements dédiés à l'accueil des jeunes enfants (crèches, relais d'assistants maternels et parentaux) mais aussi en investissement en cas de création d'équipements de cette nature.

Pour l'année 2022, cette aide s'est élevée **au total à plus de 20,3 M€** répartie comme suit :

- 17,67 M€ pour le fonctionnement des établissements municipaux d'accueil du jeune enfant et des relais d'assistants maternels et parentaux, correspondant à 14 067 places,
- 2,65 M€ en investissement pour les différentes opérations de construction ou de rénovation d'équipements destinés à la petite enfance.

## Orientation

En 2023, l'engagement du Département perdurera au travers des financements octroyés dans le cadre de ces Contrats de développement.

---

<sup>10</sup> Source INSEE : Femmes et hommes, l'égalité en question (2022)



## - Bébédom

### Bilan

Bébédom est une allocation départementale réservée aux habitants du Département des Hauts-de-Seine, destinée à soutenir financièrement les parents dont les enfants de moins de trois ans sont gardés au moins 20 heures par semaine par des assistantes ou assistants maternels agréés, ou des auxiliaires parentaux.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, de nouvelles modalités d'attribution et d'instruction s'appliquent aux nouveaux allocataires et aux familles qui bénéficient déjà de l'aide Bébédom. Afin de soutenir de manière plus importante les bénéficiaires de l'allocation, les montants ont été revalorisés de 10 %.

L'allocation Bébédom a représenté un budget de **5,7 M€ en 2022**, pour un peu plus de **4 900 bénéficiaires**.



© ADOBESTOCK

### Orientation

Le dispositif sera poursuivi en 2023.

#### *b) Accompagner la réussite et l'insertion socio-professionnelle des femmes et des filles*

##### (1) Les Ecoles Françaises des Femmes

### Bilan

Les Ecoles Françaises des Femmes, créées et gérées par l'Institut des Hauts-de-Seine, ont pour objectif de faciliter **l'insertion socio-professionnelle** de femmes de toutes origines et de tous

horizons. Il s'agit de leur proposer un ensemble d'outils leur permettant de s'intégrer en favorisant leur socialisation et leur autonomie. Les femmes concernées ont pour point commun d'engager un processus d'apprentissage et de perfectionnement de la langue française.

Pour l'année scolaire 2021-2022 :

- 430 inscriptions ont été comptabilisées au sein des six écoles implantées à Antony, Châtenay-Malabry, Clichy, Fontenay-aux-Roses, Gennevilliers et Nanterre,
- 57 % des femmes avaient effectué des études supérieures et/ou avaient exercé une activité professionnelle qualifiée dans leur pays d'origine.

A l'issue de cette année scolaire, 131 femmes ont trouvé un emploi ou une formation.

La subvention départementale s'est élevée à **954 760 €** en 2022.

## Orientation

Pour l'année scolaire 2022-2023, l'Institut des Hauts-de-Seine comptait, en décembre 2022, 379 inscriptions.

Afin d'accompagner l'Institut des Hauts-de-Seine dans la poursuite de cette activité, le Département a renouvelé son soutien financier au titre de l'année 2023. Une septième école ouvrira dans les Hauts-de-Seine à horizon 2024.

### (2) La place des femmes dans les jurys et programmations des dispositifs artistiques et culturels

La place des femmes dans le secteur de la culture est hétérogène, en témoigne le rapport rendu en mars 2022 par l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication.

Le Département encourage à cet effet **la place des femmes tant dans les jurys que dans les programmations artistiques.**

## Bilan

Le **Plan musiques actuelles** du Département propose un parcours d'accompagnement à la professionnalisation d'artistes, le **PAPA**, et soutient les festivals et structures qui favorisent l'émergence artistique.

La commission de sélection du PAPA s'attache à être paritaire, au même titre, par exemple, que le comité de visionnage de **Collège au cinéma** ou le jury de **La Science se livre**. Ce dernier comporte une représentante de l'association « Femmes et Sciences », qui œuvre à l'égalité dans les sciences. Une attention particulière est également portée à la sélection des livres et à ses auteurs avec une femme, Evelyne Heyer, Lauréate 2022 du « Prix du Jury » et du « Prix du Public », avec L'Odysée des gènes.

Les jurys du **Prix Chorus et du Concours National de Jazz de La Défense** s'attachent eux aussi à être paritaires. Des plateaux féminins sont mis en avant au **Festival Chorus et à La Défense Jazz Festival** qui favorisent ainsi la représentation féminine dans l'émergence musicale actuelle. Zaho de Sagazan, lauréate du Prix Chorus, et Chocho Cannelle, groupe lauréat du

Concours National de Jazz La Défense, ont bénéficié en 2022 d'un accompagnement personnalisé et d'une dotation financière pour soutenir leur développement de carrière.



© CD 92 / Julia Brechler

La **Seine Musicale**, outre son rayonnement national et international, se positionne comme un lieu de découverte et d'apprentissage avec, parmi ses résidents, soutenu par le Département, l'orchestre en résidence **Insula orchestra**, dirigé par **Laurence Equibey**, l'une des rares femmes chefs d'orchestre qui ne sont que 6 % dans le monde.



© CD 92 / Willy Labre

Insula orchestra a proposé 27 programmes lors de la saison 2021-2022 :

- Sur les neuf programmes avec solistes, sept sont des solistes femmes,
- Sur les seize programmes dirigés par des chefs, neuf étaient dirigés par des femmes,
- Deux programmes ont présenté les œuvres de compositrices.

## Orientation

Le Département a pour objectif de continuer à encourager la place et la représentation des femmes dans les jurys et programmations artistiques.

### (3) L'entrepreneuriat

#### Bilan

En France, sur l'ensemble des entreprises immatriculées en 2022, 33,5 % des entrepreneurs étaient des femmes<sup>11</sup>, pour 29,5 % en Ile-de-France.

Dans les Hauts-de-Seine, les femmes sont à la tête de 24,1 % d'entreprises artisanales (soit 7 968) au 31 décembre 2022.

Cependant, une évolution semble poindre, puisqu'en 2022, le nombre de créations a crû de 11,9 % (soit 1 385 femmes artisans de plus dans l'année dans les Hauts-de-Seine), portant, en 2022, la part de création d'entreprises artisanales par des femmes à 29,8 %.

Toujours en 2022, 33 % des entrepreneurs lauréats de « Made in 92 », opération portée par la CCI 92, étaient des femmes.

#### Orientation

En 2023, des réflexions seront menées afin d'accompagner les jeunes femmes vers l'entrepreneuriat.

### (4) Coopération internationale : soutenir la place des femmes dans la transition agricole et alimentaire

#### Bilan

Les effets cumulés du réchauffement climatique, des tensions autour des ressources naturelles et du creusement des inégalités socio-économiques créent des conditions propices à démultiplier crises et conflits de tous ordres, dont les femmes sont les premières victimes.

L'Objectif de Développement Durable n° 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » place l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'agenda international. Afin d'atteindre ces objectifs, l'égalité entre les femmes et les hommes est un axe transversal de l'action extérieure de la France dans le cadre duquel les collectivités territoriales, menant une politique de coopération internationale, doivent s'inscrire.

---

<sup>11</sup> Source : Infogreffe 2022



Le Département finance des programmes de développement agricole mis en œuvre par des ONG dont l'expertise en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes rurales est reconnue.

**Les femmes représentent 43 % de la force de travail agricole dans le monde**, mais elles se heurtent à des discriminations importantes en matière de propriété des terres et du bétail, d'égalité salariale, de participation aux mécanismes de prise de décision et d'accès au crédit et aux services financiers.

Pourtant, lorsque les femmes sont soutenues et qu'elles ont des opportunités, les rendements de leurs fermes augmentent, ainsi que leurs revenus. Les ressources naturelles sont également mieux gérées. La nutrition s'améliore et les moyens d'existence sont sécurisés.

**Ainsi, les ONG partenaires du Département, valorisent les femmes rurales, véritables actrices du changement à travers différentes activités. En renforçant l'autonomisation et le leadership des femmes vivant en milieu rural, le Département contribue à l'amélioration des conditions sociales et économiques des femmes de ses pays de coopération.**

En Arménie, l'agriculture, deuxième secteur d'activité, emploie une importante main d'œuvre féminine, pour l'essentiel dans des exploitations familiales. Toutefois, **les femmes arméniennes sont maintenues dans des emplois souvent précaires et informels, et sont de fait exclues de toutes mesures de protection sociale**. L'éclatement de l'Union soviétique s'est en effet accompagné de la dissolution des coopératives agricoles du pays qui employaient de nombreuses femmes. Dans ce contexte, le programme financé par le Département au Tavouch et mis en œuvre par le Fonds Arménien de France, permet l'emploi de 40 % de femmes sur le site de la ferme de Lussadzor, dont plusieurs cadres. De plus, il est attendu de l'ouverture d'une filière d'enseignement agricole au lycée d'Idjevan, en 2022, qu'elle contribue à encourager la représentation des filles dans ces métiers en Arménie.

**L'agriculture familiale représente quant à elle le premier gisement d'emplois et de revenus pour les femmes au Bénin.**



© Yanick Folly



Le programme financé par le Département dans le Zou, et mis en œuvre par SENS Bénin, accompagne **280 femmes bénéficiaires**. Organisées en groupements, elles sont impliquées dans la petite transformation informelle de produits issus du soja, en zones rurales et urbaines. Ces activités attribuées aux femmes dans la sociologie béninoise, sont génératrices de revenus et contribuent ainsi à renforcer leur autonomie au sein des ménages. En 2022, ces femmes entrepreneures ont vu leur activité menacée par la forte instabilité des cours des matières premières agricoles. Grâce au programme, plus de 150 d'entre elles ont bénéficié de crédits auprès d'institutions de microfinance.

**Dans les zones rurales du Cambodge, la tradition veut que les femmes ne travaillent pas en dehors de leur foyer. Ces normes sociales profondément ancrées sont sources de discrimination à l'égard des femmes rurales** et ont pour effet de les marginaliser en limitant leur accès à l'éducation, aux ressources et aux débouchés professionnels ainsi que leur participation aux processus décisionnels. Dans la province de Siem Reap, le programme mis en œuvre par le GRET et Agrisud International a permis de soutenir le dynamisme et le renforcement du leadership de nombreuses femmes sur la durée grâce à des formations et des dotations en petit matériel. Ainsi, la majorité des bénéficiaires féminines occupe désormais des postes stratégiques dans les différentes instances de décision des groupements d'agriculteurs (groupes d'épargne, coopératives, associations de producteurs...).

**En Haïti, un tiers des exploitations sont dirigées par des femmes. Toutefois, elles sont encore peu nombreuses à participer aux décisions ou à exercer un rôle de premier plan.** Le programme de soutien à la filière cacao mis en œuvre par Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières s'appuie notamment sur les productrices de cacao, plus enclines aux changements, pour renforcer et transformer durablement cette filière agricole. Les femmes haïtiennes sont souvent les premières à accepter de suivre des formations visant à améliorer les rendements de leurs parcelles et sont très actives en matière de diversification pour lutter contre l'insécurité alimentaire. Le programme encourage également leur intégration dans la gouvernance des coopératives.

Au total, **2 065 000 €** ont été alloués à ces programmes en 2022 (1 538 380 € en fonctionnement et 526 620 € en investissement).

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif **Initiatives Jeunes Solidaires**, il est attendu que les lauréats proposent des activités relatives à l'égalité femmes-hommes. Ainsi, en 2022, selon les thématiques de leurs projets (santé, éducation, sport, développement socio-économique...), les lauréats ont mis en place des activités pour sensibiliser à l'égalité des sexes. A titre d'exemple, un projet réalisé à Madagascar a financé le salaire d'une sage-femme au sein d'un dispensaire permettant ainsi le suivi médical des femmes et par conséquent un meilleur accès à la santé. La même année, un projet se déroulant au Togo a permis la rénovation d'infrastructures pour le suivi des grossesses et des accouchements. Par ailleurs, dans plusieurs projets menés en Arménie, au Vietnam, et au Cambodge, différents types d'activités ont été menées afin de lutter contre les stéréotypes et sensibiliser les garçons aux tâches plutôt perçues localement comme étant féminines : cours de cuisine, cours de broderie, confection de tee-shirts et de petits bijoux. Le sport a également été un levier dans plusieurs projets pour améliorer la communication entre les filles et les garçons et promouvoir le leadership des filles. En 2022, le Département a consacré **73 490 €** à ces actions.



## Orientation

Pour les programmes de coopération internationale comme pour le dispositif Initiatives Jeunes Solidaires, il s'agira **pour les prochaines années de poursuivre la valorisation et l'accompagnement des femmes dans leur volonté de changement en leur offrant des opportunités concrètes d'évolution** (dotation en matériel et formations).

### (5) L'égalité à travers la commande publique

## Bilan

Le Département veille à ce que chaque opérateur économique désireux de soumissionner à une offre du Département, respecte la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En 2022 et au premier semestre 2023, **aucune passation de contrat public n'a conduit la collectivité à déclarer interdiction de soumissionner pour ce motif.**

L'indicateur, portant sur le nombre de marchés comportant des critères et spécifications sociaux susceptibles d'être intégrés dans les contrats de la commande publique, intègre implicitement les considérations de lutte contre les discriminations entre femmes et hommes.

## Orientation

A l'horizon 2024, le Département élaborera **un nouvel indicateur dédié exclusivement à l'égalité femmes-hommes dans la commande publique.**

100 % des consultations de marchés lancées annuellement comporteront l'obligation de transmettre une déclaration sur l'honneur mentionnant explicitement que le candidat :

- n'a pas été condamné pour discrimination, ou pour ne pas avoir respecté les dispositions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes prévues par le code du travail ;
- a mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur la suppression des écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.

En termes d'exécution de marchés publics, les services départementaux sensibilisent par ailleurs les directions métiers aux dernières clauses possibles pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, notamment celles relatives aux conditions de travail des femmes et des hommes. La promotion de l'égalité femmes-hommes peut également être prévue dans un critère social de sélection des offres. Ces éléments, ainsi que ceux portant sur les clauses d'exécution, seront intégrés dans **le guide relatif à l'intégration des considérations sociales dans les contrats de la commande publique.**



## c) *Accompagner et favoriser les pratiques sportives et culturelles des femmes et des filles*

### (1) La politique départementale de soutien au sport féminin

#### Bilan

S'agissant du haut niveau, les dispositifs sportifs départementaux mis en place ont été élaborés pour l'ensemble des équipes ou sportifs. **Les subventions ou primes accordées, sont calculées sur la base de critères communs à tous, quelle que soit la catégorie femmes ou hommes.**

En 2022, dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le Département a décidé de **renforcer sa politique départementale de soutien au haut niveau sportif, dont le haut niveau sportif féminin**. Par exemple, dans le cadre des dispositifs D1/D2 et parasport pour la saison 2022-2023, **1,3 M€, soit 42 % des subventions votées, ont été attribués à des équipes féminines**.

Le Département soutient également **les centres de formation**, agréés par le ministère chargé des Sports, des équipes professionnelles et notamment ceux de **Paris 92**, le club de handball féminin des Hauts-de-Seine, et des **Mariannes 92**, en volley-ball féminin, permettant ainsi aux espoirs du club d'accéder au haut niveau sportif tout en menant parallèlement leur projet de formation scolaire et professionnelle. En complément, le **CTC Mont-Valérien**, structure destinée à la promotion du basketball féminin, a bénéficié d'un soutien financier pour son centre d'entraînement.

Aussi, **22 athlètes féminines ont été soutenues durant la saison 2022-2023** au travers d'une bourse annuelle individuelle ayant pour objectif d'aider les sportifs de haut niveau licenciés dans un club des Hauts-de-Seine, figurant sur les listes Elite et Senior du ministère chargé des Sports et pratiquant une discipline inscrite au programme des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Le Département a par ailleurs développé des partenariats « **Clubs des Hauts-de-Seine** » véhiculant des valeurs fortes partagées, comme la solidarité, l'exemplarité, le courage, le respect, l'engagement, la ténacité ou encore l'humilité. Parmi les sept clubs qui portent les couleurs des Hauts-de-Seine, **quatre clubs représentent plus particulièrement le sport féminin de très haut niveau** :

- **BLR 92**, le club de fleuret des Hauts-de-Seine,
- **Boulogne 92**, le club d'aviron des Hauts-de-Seine,
- **CAM 92**, le club de hockey sur gazon des Hauts-de-Seine,
- **Paris 92**, le club de handball féminin des Hauts-de-Seine.

Les Mariannes 92, club de volley-ball féminin né de la fusion entre le Stade Français Paris Saint-Cloud et le Levallois Sporting Club, qui évolue depuis plusieurs années en ligue A féminine, va rejoindre pour la saison 2023-2024 cette liste des clubs partenaires Clubs des Hauts-de-Seine.

Plusieurs actions menées par les **comités sportifs départementaux** sont également soutenues par le Département telles que les actions « Fillofoot » organisées par le District des Hauts-de-Seine de Football ou encore le Tournoi international des Nations U20 féminin de handball rassemblant des nations fortes de la discipline.

**L'engagement départemental pour le sport féminin a représenté un montant total de 2,2 M€ pour la saison sportive 2022-2023.**

## Orientation

L'inclusion des différents publics est une priorité de la politique sportive du Département.

Même si le nombre de femmes pratiquant occasionnellement du sport a augmenté de 8 points entre 2018 et 2022<sup>12</sup>, seulement 37,8 % des licences sportives étaient féminines en 2021, tous âges confondus. Le décrochage de la pratique sportive se fait très tôt, et s'accroît à l'adolescence. Un tiers des collégiennes ne fait plus aucun sport en dehors de leur établissement scolaire, dès la classe de troisième (transformation du corps, estime de soi, inappétence pour les pratiques compétitives, ...).

Afin de **favoriser la pratique sportive des jeunes filles**, le Département intensifiera ses actions de communication dans le cadre des opérations de sensibilisation auprès des jeunes, en intervenant notamment dans les forums Giga la Vie organisés par l'Institut des Hauts-de-Seine pour les collégiens.

Des projets ciblés par ailleurs sont en cours de construction afin de toucher **les jeunes filles des quartiers prioritaires de la politique de la ville**, et de mieux répondre à leurs attentes.

Enfin, à l'occasion des Jeux Olympiques de Paris 2024 sera lancé un programme de mobilisation de volontaires. 200 volontaires parmi les agents du Département participeront à des missions d'accueil et d'orientation aux abords des sites olympiques, en particulier au stade départemental Yves-du-Manoir.

Les critères de sélection garantiront une **représentativité égale** entre les agents féminins et les agents masculins.

## (2) La politique départementale de soutien à la pratique culturelle féminine

Le Département met en œuvre ou soutient différentes actions contribuant à favoriser la pratique culturelle féminine.

### ➤ Collège au cinéma

## Bilan

**Collège au cinéma** est un dispositif national d'éducation à l'image mis en œuvre dans les Hauts-de-Seine par le Département avec l'Education nationale et les salles de cinémas Art et essai partenaires. Il a pour objectif d'éveiller les collégiens à la richesse de la création cinématographique et de les ouvrir sur le monde. Il permet aux 9 000 collégiens inscrits de découvrir, chaque année, trois œuvres cinématographiques sur grand écran.

Lors de la sélection des films, le comité de visionnage s'attache à ce qu'elle reflète la richesse de l'histoire du cinéma, la complémentarité des esthétiques, la diversité des nationalités et l'équilibre entre les femmes et les hommes.

---

<sup>12</sup> Source : INJEP - Baromètre national des pratiques sportives



Une attention particulière est ainsi portée **aux films réalisés par des femmes mais aussi à ceux mettant en avant un personnage féminin**. Ainsi, pour l'année scolaire 2021-2022 ont notamment été proposés *Wajda* de Haifaa Al Mansour et *The Rider* de la réalisatrice Chloé Zhao.



© GETTY IMAGES

**75 000 €** ont été consacrés à ce dispositif en 2022.

### Orientation

Cette attention portée aux réalisatrices féminines, ainsi qu'aux films valorisant des personnages féminins, sera poursuivie, notamment avec le film *I am not a witch* de la réalisatrice Rungano Nyoni proposé pour l'année scolaire 2022-2023.

### ➤ Chemins des arts

#### Bilan

**Chemins des arts** est un dispositif départemental d'éducation artistique et culturelle offrant aux collégiens et aux publics éloignés de la culture (jeunes confiés à l'Aide sociale à l'enfance, personnes en situation de handicap, seniors...), la possibilité de découvrir les lieux culturels du département, les œuvres qui y sont présentées et de côtoyer les artistes dans le cadre d'ateliers de pratique.

Chemins des arts, auquel **152 000 €** ont été consacrés en 2022, est également une école de la citoyenneté en développant l'esprit critique des plus jeunes ainsi que le lien social intergénérationnel. Il contribue à donner des clés de lecture du monde, à aiguïser le regard et la capacité à analyser une œuvre et à en parler.

Le dispositif est mis en place en partenariat avec un important réseau de lieux culturels du territoire (théâtres, centres d'art, lieux de musiques actuelles, festivals...) et favorise la collaboration à long terme entre acteurs culturels, éducatifs et médico-sociaux.

Cinquante structures travaillant avec des publics relevant du champ des solidarités ont participé à Chemins des Arts pour la saison 2022-2023. **Cinq d'entre-elles accompagnent plus particulièrement des jeunes filles et des femmes :**

- Le Centre social Lamartine - Espace Famille à Châtenay-Malabry, la Maison éducative à caractère social - Foyer de jeunes filles de 15 à 18 ans à Clamart, l'association AUFEM à Bourg-la-Reine,



- Le Centre d'hébergement d'urgence de La Garenne-Colombes et le Pôle Habitat et Humanisme de Montrouge.

Sur les 68 parcours proposés pour la saison 2022-2023, **quatre interrogeaient plus particulièrement la place des femmes dans la société** :

- « *La danse contemporaine et les questions de genre* », porté par le Théâtre de Châtillon en partenariat avec le Théâtre des Sources de Fontenay-aux-Roses,
- « *S'affranchir, pour un dialogue entre les générations* », porté par le Théâtre de Suresnes Jean Vilar en partenariat avec le Théâtre de Sartrouville,
- « *Le genre en jeu, du réel à la fiction* », porté par l'Avant-Seine Théâtre de Colombes en partenariat avec les Archives départementales, autour de la pièce intitulée « *Féminines* ». Une classe de collégiens de 3<sup>e</sup> de Colombes y a participé, ainsi que le Centre socioculturel de Colombes,
- « *Elles étaient une fois* », porté par les Archives départementales en partenariat avec l'Université Paris Nanterre.

Les Archives départementales ont en effet porté un parcours sur l'évolution du droit des femmes, à partir de documents d'archives conservés aux Archives départementales.

Ce parcours, intitulé « **Elles étaient une fois** », a été développé en partenariat avec le département d'anthropologie de l'Université Paris Nanterre. Il a été proposé, pour l'année scolaire 2022-2023, à une classe de collégiens (3<sup>e</sup>) à Gennevilliers, ainsi qu'à des résidents d'un « foyer logement » de la même commune. Chaque groupe a pu appréhender la place des récits de femmes dans l'histoire et dans les mémoires grâce à la lecture de « *La promesse des traces* », une mise en scène axée sur les témoignages émanant de seize femmes ayant participé à la Grande Collecte du Département en 2017. Des ateliers, dirigés par Clotilde Lebas, anthropologue, ont par ailleurs permis une réflexion collective sur l'évolution du statut des femmes dans la société. Enfin, un échange épistolaire a été réalisé entre les deux groupes, en « s'imaginant femme » au moment de la Libération.

Les Archives départementales ont également accueilli trois classes durant l'automne 2022, autour du dossier consacré aux « **Droits des femmes et luttes féministes** ». Ce dossier a été réalisé par les services en utilisant des articles de lois, des listes électorales, des documents d'archives scolaires, des actes issus des fonds de la justice de paix, ou encore des journaux militants et des affiches publicitaires.





Archives départementales des Hauts-de-Seine, 23Fi210  
Affiche du Salon des Arts ménagers organisé au Palais de la Défense

## Orientation

Au-delà de la reconduction des parcours Chemins des arts, des actions spécifiquement destinées à des jeunes filles confiées à l'Aide sociale à l'enfance ont été proposées en 2022-2023 et seront renouvelées lors des prochaines années scolaires.

### ➤ Actions au musée départemental Albert-Kahn

Le **musée départemental Albert-Kahn** a ouvert ses portes à Boulogne-Billancourt en avril 2022. Le musée se veut **un lieu d'éducation à l'image et par l'image** où le débat et l'échange sensibilisent les publics à des problématiques sociales, sociétales ou esthétiques. **La place et la représentation des femmes y sont donc essentielles.**

Les actions d'éducation culturelle et artistique mises en œuvre pour la saison 2021-2022 intégraient trois femmes sur les cinq artistes. Pour la saison 2022-2023, les deux artistes sélectionnés étaient des femmes.

La résidence d'artiste 2022-2023 a quant à elle été confiée à Claire Glorieux, artiste plasticienne diplômée de l'école Nationale Supérieure des Beaux-Arts de Paris et du Fresnoy.

### ➤ Actions au Domaine départemental de Sceaux

En 2022, le musée du **Domaine départemental de Sceaux** a proposé, en collaboration avec les services en charge des solidarités, un projet culturel visant **à faciliter l'accès à la culture des jeunes filles des Maisons Accompagnement Parents Enfants (MAPE) et de contribuer à renforcer la relation mère/enfant et l'estime de soi.**

Ce projet a concerné des jeunes filles des MAPE de Fontenay-aux Roses (jeunes mamans de 14 à 17 ans) et d'Antony (jeunes mamans de 17 à 22 ans), accueillies avec leur très jeune enfant en raison de leur situation précaire et de leur âge.



## ➤ L'Académie Musicale Philippe Jaroussky

### Bilan

L'Académie Musicale Philippe Jaroussky, résidente de la Seine Musicale, propose quant à elle des programmes de formation musicale (Jeunes Apprentis, 7-12 ans) et d'insertion professionnelle (Jeunes Talents, 18-30 ans). L'Académie veille, depuis le lancement de son projet, à respecter la parité dans les promotions de Jeunes Apprentis. Sur le cumul des cinq promotions, le programme Jeunes Apprentis compte ainsi **53 % de filles et 47 % de garçons**.

### Orientation

**Ce respect de la parité s'inscrit pleinement dans la volonté de l'Académie de favoriser un accès à la pratique musicale pour toutes et tous.**

#### (3) La carte jeune PASS+

### Bilan

**La carte jeune PASS+ contribue à la pratique d'activités sportives et culturelles des jeunes de 11 à 18 ans, et notamment des filles**, en leur proposant une aide financière (80 € pour les élèves non boursiers et 100 € pour les élèves boursiers).

### Orientation

Le dispositif, qui concourt à développer la pratique sportive et culturelle des jeunes de 11 à 18 ans, et notamment des filles, sera poursuivi.

#### (4) Le soutien du Département aux pratiques sportives et culturelles féminines à travers les Contrats de développement

Le Département, dans le cadre des **Contrats de développement**, soutient les politiques sportives, artistiques et culturelles des Communes et associations et porte une attention particulière aux actions qui visent à encourager la pratique des femmes.

En 2022, **2,23 M€** ont été attribués dans les Contrats de développement, au titre des activités sportives dont celles relatives au sport féminin. **3,2 M€** ont également été attribués au titre de la culture, toutes cibles confondues.



## *d) Accompagner et ouvrir le futur professionnel des jeunes filles*

### (1) La découverte de filières et métiers

Au-delà des appétences personnelles, voire de genre, tant les filles que les garçons peuvent être amenés à s'autocensurer et à dupliquer, en termes d'orientation, certains schémas professionnels ou familiaux. Le manque de visibilité des femmes ou des hommes pour certaines filières est également un frein à l'orientation <sup>13</sup>.

L'autocensure est particulièrement développée chez les jeunes filles et jeunes femmes : par exemple, 22 % des femmes âgées de 25 à 34 ans indiquent avoir déjà redouté ou renoncé à s'orienter dans les filières et métiers scientifiques ou toute autre filière à métier majoritairement composé d'hommes, surtout par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise. <sup>14</sup>

En 2023 et 2024, différentes actions seront proposées aux collégiennes des Hauts-de-Seine, leur permettant de **découvrir des filières d'avenir ainsi que des métiers traditionnellement non-mixtes**. Ces actions métiers seront complétées par des rencontres sectorielles.

Attentif à ouvrir et qualifier les projets professionnels des jeunes filles confiées à l'Aide sociale à l'enfance, le Département initiera également en 2023 un nouveau projet « **Allure et équilibre** », leur offrant pratique sportive et découverte des métiers dans l'univers du cyclisme et de l'équitation.

#### ➤ **Le festival du jeu vidéo et du numérique Hauts-de-Seine Digital Games**

##### Bilan

Le Département a initié en 2022 un nouveau festival, le **Festival du jeu vidéo et du numérique Hauts-de-Seine Digital Games**, permettant, à travers une thématique qui leur est proche, de fédérer les jeunes et de les amener à réfléchir à leurs pratiques numériques.

**Cet évènement, à travers les différentes activités proposées, promeut la culture du numérique notamment auprès des jeunes filles, en leur faisant découvrir toutes les facettes de cette filière.**

La première édition s'est tenue au Campus Ynov, à Nanterre et a réuni plus de 5 000 visiteurs.

Cet évènement fédérateur, ouvert aux établissements scolaires et au grand public, permet de mettre en avant les usages pédagogiques et éducatifs du numérique avec de nombreux ateliers et conférences, de s'informer sur les formations et les métiers du jeu vidéo et du numérique, **en particulier les métiers en tension et ceux moins plébiscités par les jeunes filles**, de valoriser les équipes engagées dans les différents concours (robotique et création de jeux vidéo et bornes d'arcade) et de sensibiliser aux usages numériques des jeunes.

---

<sup>13</sup> Source : CREDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations (janvier 2020)

<sup>14</sup> Source : Baromètre sexisme - Etude réalisée par l'institut Viavoice pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (janvier 2023)





© ADDV/Timo Claeys



©ADDV/Timo Claeys

## Orientation

Après une deuxième édition très réussie au Parc des expositions Porte de Versailles en 2023, avec plus de 10 000 visiteurs, le festival connaîtra une troisième édition au printemps 2024 qui **intégrera plus fortement encore les enjeux du numérique, en termes de formation, de débouchés et de métiers, pour les jeunes filles.**

### ➤ La découverte des métiers du sport

## Bilan

Fin 2022 s'est tenue à l'Université Paris Nanterre une conférence sur les métiers du sport, proposée par la société *Webedia* à plus de 200 collégiens. Cette conférence a permis aux jeunes garçons mais également aux jeunes filles de découvrir la diversité des métiers de cet univers (commerce, graphisme, marketing, communication, journalisme...).

## Orientation

Les conférences *Webedia* seront de nouveau proposées aux collégiens et collégiennes durant l'année scolaire 2023-2024.



## ➤ La Science se livre

### Bilan

Impulsée par le Département, « **La Science se livre** » mobilise les opérateurs culturels qui conçoivent un programme riche et stimulant autour de la science. Pendant trois semaines, tous les publics, familles, jeunes, scolaires, étudiants, curieux, sceptiques ou passionnés de sciences, ont été conviés à explorer les interactions entre arts et sciences, thème de l'édition 2022.

La manifestation a notamment pour objectifs **de susciter la curiosité des jeunes et de les ouvrir, notamment les jeunes filles, aux carrières scientifiques.**

Les différents rendez-vous et actions proposés contribuent ainsi **à encourager les orientations des jeunes filles vers les filières et métiers scientifiques.**

### Orientation

Cette manifestation a vocation à être poursuivie dans les années futures, avec en 2023, le thème de l'eau et **une journée thématique, le 11 février, Journée internationale des femmes et des filles de science.**

## ➤ Curious Lab'

### Orientation

Sur le modèle du « Curious Lab' » existant, laboratoire d'idées innovantes et de réflexion collective visant à enrichir l'action publique locale par la contribution des générations futures, notamment des étudiants, le Département proposera en 2023 un « Curious Lab' égalité femmes-hommes », pour sensibiliser les jeunes collégiennes et collégiens à la diversité des métiers et pour contribuer à la déconstruction des stéréotypes autour des métiers traditionnellement non-mixtes.

Une première séance expérimentale de ce Curious Lab' égalité femmes-hommes sera ainsi organisée et donnera suite à d'autres sessions au cours de l'année scolaire 2023-2024.

## (2) L'acquisition de compétences numériques et oratoires

## ➤ Renforcer les compétences numériques

### Bilan

La politique numérique éducative menée par le Département contribue **à développer les compétences numériques des collégiens, notamment des jeunes filles.**

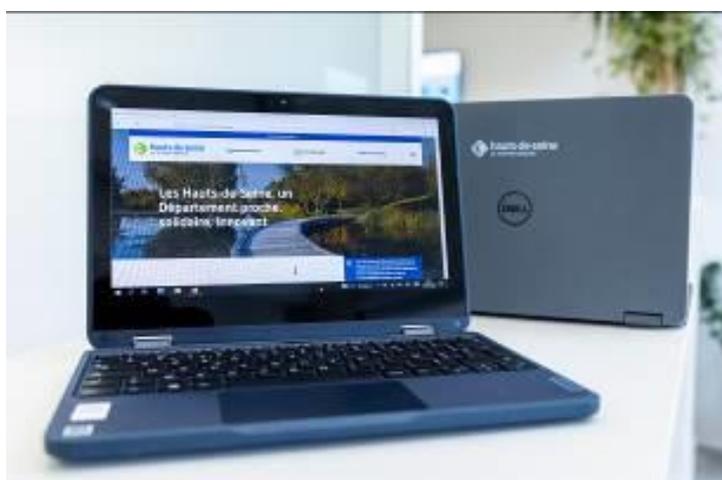
D'une part, en garantissant un égal accès aux équipements et dispositifs numériques proposés dans les collèges. D'autre part, par la mise à disposition d'équipements innovants comme les imprimantes 3D, les kits robotiques ou encore des kits scientifiques permettant entre autres de **valoriser les filières STEM auprès des collégiennes.**

Plus de 70 % des collèges ont répondu à l'appel à projets numériques pédagogiques qui s'est déroulé au printemps 2022, pour bénéficier d'équipements ou de services innovants complémentaires.

Egalement, le **dispositif PASS+** intègre le **don d'ordinateurs** pour les collégiens, sous condition de ressources des familles.

A travers ce dispositif solidaire, le Département entend réduire les inégalités entre élèves dans l'accès aux équipements et services numériques.

Le matériel mis à la disposition des collégiens offre des caractéristiques similaires aux ordinateurs déployés dans les collèges publics du Département et disposent d'un panel de logiciels pédagogiques variés qui permettent, notamment aux jeunes filles, **d'acquérir une culture et des compétences numériques, devenues indispensables dans le monde professionnel.**



© CD92 Stéphanie Gutierrez-Ortega

**En 2021-2022, 2 058 ordinateurs ont été donnés à des filles, ce qui représente environ 46 % des dons d'ordinateurs.**

### Orientation

Cette politique numérique ambitieuse sera poursuivie et d'autres services numériques pédagogiques seront proposés aux collèges et élèves en 2023 et 2024.

#### ➤ **Renforcer les compétences oratoires**

### Bilan

Le dispositif « **Les Rencontres de l'éloquence** » s'inscrit dans la volonté partagée du Département et de l'Education nationale de préparer les collégiens à devenir des citoyens responsables et éclairés, en **favorisant notamment la maîtrise de l'expression orale, la prise de parole en public et la culture du dialogue et du débat citoyen.** Le dispositif rencontre un grand succès auprès des collèges avec la participation d'une quinzaine d'entre eux chaque année.

Pour cette deuxième édition, qui portait en 2021-2022 **sur la thématique de l'égalité filles-garçons, 16 collèges se sont engagés, soit environ 500 élèves de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>.**



Les équipes ont présenté deux épreuves :

- Epreuve 1 : « La Joute » - Capsule numérique de cinq minutes maximum, réalisée par les classes et présentant un débat entre élèves qui défendent des points de vue opposés sur l'une des questions proposées, la mise en scène étant libre ;
- Epreuve 2 : « La rencontre » - Prestation de trois minutes par collège sur scène au Théâtre de Suresnes, sur tirage au sort parmi les questions proposées. Chaque collège présente à la fois la plaidoirie et le réquisitoire.

Les classes ont ainsi été invitées à préparer leurs interventions sur les questions suivantes :

|            | Catégorie 6 <sup>e</sup> /5 <sup>e</sup>   | Catégorie 4 <sup>e</sup> /3 <sup>e</sup>                  |
|------------|--|---|
| Question 1 | Filles / garçons: tous égaux?  | La société est-elle sexiste?                              |
| Question 2 | Y-a-t-il des jouets, des sports, des métiers réservés aux femmes et aux hommes ? | Le féminisme est-il un mouvement nécessaire de nos jours? |



CD92 Julia Brechler

Formés tout au long de l'année par l'association Eloquentia, les collégiens et notamment **les jeunes filles qui, à cet âge, peuvent manquer d'assurance et d'estime de soi, développent ainsi un plus grand sentiment de confiance en soi en acquérant des compétences oratoires utiles tout au long de leur vie, dans leur parcours scolaire avec l'oral du brevet et le grand oral du baccalauréat, mais aussi dans leur vie professionnelle, personnelle et de futur citoyen, capable d'exprimer ses idées, de défendre son point de vue, de se confronter à l'altérité et de s'engager.**



## Orientation

Le bilan positif de cette édition a donné lieu à une troisième édition pour l'année scolaire 2022-2023 autour des réseaux sociaux. Pour l'année scolaire 2023-2024, la thématique sera la suivante : « **A bas les stéréotypes !** ». Autant d'occasions d'amener les jeunes à réfléchir en particulier sur les stéréotypes, l'égalité filles-garçons mais aussi sur le cyber-sexisme.

### *e) Des aménagements publics pour des usages mixtes et partagés*

#### (1) Les collèges des Hauts-de-Seine

##### ➤ **Réinvente ton collègue**

### Bilan

La première édition de « **Réinvente ton collègue** » a permis à quelques collèges de repenser l'aménagement des espaces de leur établissement. Les enjeux sont multiples et intègrent, de façon directe et indirecte, la question de l'égalité filles-garçons, notamment autour du bien-être, du vivre et du faire-ensemble ou encore du partage.

L'année 2021-2022 a donné lieu à de premières réalisations dans les collèges sur la base de projets de réaménagement co-construits avec les établissements concernés.

Les équipes engagées ont travaillé sur leur projet, tout au long de l'année scolaire, avec la participation active des élèves, en cherchant la meilleure synergie possible entre la pédagogie, les espaces, les équipements numériques et le bien-être des utilisateurs.

Différents espaces ont ainsi vu le jour, avec des usages repensés et concourant au vivre-ensemble, filles et garçons.

## Orientation

La prise en compte des usages filles-garçons dans l'espace scolaire est importante mais encore récente. Le constat d'usages et d'appropriations inégalitaires des espaces scolaires par les élèves a en effet émergé et le nouvel appel à manifestation d'intérêt, ciblé sur le réaménagement de la salle de permanence ou d'un autre espace de travail pour les élèves, sera proposé à la rentrée 2023-2024 et **intègrera ces dimensions d'usages par les filles et les garçons**.

##### ➤ **Les « ilots verts »**

### Bilan

Dans le cadre du projet « **Imagine ton collègue** », le Département et les collégiens ont lancé une réflexion autour de l'aménagement des cours des établissements, avec un double objectif : améliorer le quotidien et le bien-être de la communauté éducative et s'adapter aux enjeux environnementaux.



Le Département s'est ainsi, à cette occasion, saisi de la question de l'égalité filles-garçons, et notamment de la problématique **d'occupation et d'appropriation inégalitaires des espaces**.

En effet, l'aménagement traditionnel favorise l'investissement du centre des cours de récréation par les garçons pour des jeux mobiles, reléguant ainsi souvent les filles et les élèves plus fragiles en périphérie.

Le collège Jean Macé à Clichy a été pilote du projet « ilots verts » et le nouvel aménagement de sa cour a été inauguré en septembre 2021. **En 2022, deux autres collèges ont été livrés (Moulin Joly à Colombes, et Georges Adam à Antony) et deux autres mis en chantier (Les Bouvets à Puteaux et Georges Pompidou à Courbevoie).**



©CD92/Willy Labre – Cour collège Jean Macé à Clichy



Conçus pour être des lieux de convivialité partagés, les espaces sont pensés afin de permettre **une répartition plus équitable de leur utilisation**. Pour cela, des espaces végétalisés et de nombreux lieux d'échanges et de discussion sont créés, et l'espace réservé aux sports de ballon est modifié pour qu'il soit moins central tout en demeurant un espace majeur pour la pratique sportive, tant des filles que des garçons.

## Orientation

D'ici 2027, **38 collèges publics des Hauts-de-Seine seront ainsi réaménagés**.

Budget estimé : **40 M€**

### (2) La pratique cycliste urbaine

## Bilan

Parmi les principaux freins à la pratique cycliste urbaine des femmes, ressort le besoin de sécurité, c'est-à-dire **le besoin de circuler sur des infrastructures dédiées, confortables à l'usage, distantes et distinctes de celles conçues pour les modes motorisés**.

A ce titre, le déploiement, depuis 2020, des « coronapistes », a permis une meilleure appropriation par les femmes des infrastructures départementales : elles sont en effet plus larges que les pistes préexistantes, équipées de séparateurs vis-à-vis des voitures et mieux connectées entre elles.

Capitalisant sur ces aménagements, l'Assemblée départementale a voté à l'unanimité le 18 février 2022 le « **plan vélo départemental** ». Ce schéma directeur cyclable départemental est accompagné d'un plan d'action sur la période 2021-2028 organisé autour de deux axes, les infrastructures et les services.

Pour ce nouveau plan d'action, qui contribuera au développement de la pratique cycliste urbaine, dont celle des femmes, un ensemble de huit objectifs a été pensé parmi lesquels le développement d'un réseau cyclable structurant continu (120 km à réaliser d'ici 2028), ainsi qu'une offre de stationnement adaptée aux usages urbains locaux.

A titre d'exemple, à proximité d'écoles ou de commerces, les stationnements se feront plus larges et plus nombreux, permettant le stationnement des vélos cargos ou vélos allongés.

## Orientation

Le budget voté pour ce plan vélo s'élève à **150 M€ pour six ans**.

Les premiers aménagements à voir le jour seront ceux de la RD 106 à Colombes, dont les travaux ont débuté en septembre 2022 et s'achèveront fin 2023.



## Exemple d'un aménagement en cours sur la RD106, à l'angle de la rue François Faber

Avant travaux :



Le projet :



### (3) [La conception des espaces publics au droit des voiries départementales](#)

#### **Bilan**

Dans le cadre des projets de requalification de son portefeuille, le Département ambitionne **de systématiser des aménagements favorisant l'appropriation de l'espace public par les femmes, dans un cadre d'usages mixtes.**

Les secteurs aménagés par le Département présentent la particularité d'être majoritairement des lieux de passage, l'infrastructure départementale étant le support de la mobilité du quotidien. L'ambition est de les transformer pour en faire des lieux de destination, offrir de nouveaux usages aux riverains et usagers.

Les projets seront ainsi travaillés **en passant en revue les thématiques de sécurité, d'accessibilité, d'inclusion, de développement durable et d'usages, notamment ceux des femmes.**

## Orientation

En 2023-2024, les services en charge des mobilités entendent à cet effet prolonger les apports du cycle de Conférences & ateliers, organisés en 2021 pour ses agents, sur le genre dans l'espace public, par **une étude spécifique au domaine routier départemental, regard croisé entre urbanisme et sociologie.**

### (4) Des parcs adaptés à des usages mixtes

## Bilan

L'accès des femmes à un espace public sûr et adapté constitue un enjeu majeur. Au plan national, 80 % des femmes de plus de 15 ans ont déjà eu peur de rentrer seules le soir et 55 % ont déjà renoncé à sortir et faire seules des activités.<sup>15</sup>

Le Département travaille ainsi à la poursuite de la sécurisation des parcs par des dispositifs quotidiens de patrouilles régulières des agents d'accueil et de surveillance.

Les végétaux sont taillés afin d'éclaircir certains secteurs, pour éviter les zones d'invisibilité, les zones de retrait ou de tension, qui pourraient générer un sentiment d'insécurité.

S'agissant d'équipements adaptés, le parcours santé nature du Parc des Chanteraines avait par ailleurs été repensé en 2021, avec la mise en place d'agrès plus particulièrement dédiés aux femmes, à des emplacements favorisant un usage mixte.

## Orientation

Cette réflexion va être poursuivie pour l'ensemble des parcs, notamment avec la réalisation d'une enquête auprès des usagères et l'intégration de la question d'usages mixtes dans les plans de gestion : praticabilité et adaptabilité des espaces pour tous, types d'occupation, aménagement urbain, type de végétalisation...

S'agissant du Parc André Malraux, axe de circulation majeur pour les usagers et usagères entre les sièges d'entreprise et la gare RER, la présence des agents d'accueil et de surveillance sera à nouveau renforcée en 2023, de 17h30 à 20h entre octobre et mars.

---

<sup>15</sup> Source : Baromètre sexisme - Etude réalisée par l'institut Viavoice pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (janvier 2023)

Enfin, les services départementaux travaillent à des Equipements de Protection Individuelle mieux adaptés au personnel féminin, notamment pour le service accueil et surveillance, et à promouvoir certains métiers pour attirer des agents féminins.

## 4. Sensibiliser les jeunes, filles et garçons, à l'égalité femmes-hommes et développer la culture du respect

Selon le Baromètre sexisme<sup>16</sup>, le sexisme perdure en France et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. On observe par ailleurs un ancrage plus important des clichés chez les jeunes hommes de moins de 35 ans.

Afin de lutter contre le sexisme quotidien, « ordinaire », et les suites qu'il peut susciter en matière de domination et de violence, il est nécessaire de **lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge et de sensibiliser, notamment les jeunes, à l'égalité et au respect entre les femmes et les hommes.**

Les risques liés à l'usage du numérique et des réseaux sociaux, appellent par ailleurs une mobilisation forte et construite par les acteurs éducatifs œuvrant avec l'Education nationale. **Le Département initiera ainsi une véritable stratégie de lutte contre toutes les formes de dérive identifiées (cyber harcèlement, cyber sexisme, risque prostitutionnel et captation d'images), dans le cadre d'une réflexion globale, autour du parcours du jeune, dès son plus jeune âge, des parents et des professionnels concernés.**

### *a) Sensibilisation générale des collégiens à l'égalité femmes-hommes*

L'égalité entre les filles et les garçons est un principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation.

La réussite scolaire des collégiens et la sensibilisation aux valeurs de la citoyenneté sont au cœur des priorités du Département qui, avec sa politique volontariste, encourage un climat scolaire serein, tolérant, propice aux apprentissages et au bien-être des élèves.

### Bilan

#### ➤ **Le dispositif ERMES**

Comme chaque année, le Département propose aux établissements publics et privés, avec le dispositif **ERMES**, de s'investir dans des projets éducatifs s'articulant autour de leur projet d'établissement et s'inscrivant dans trois thématiques : bien-être et climat scolaire, persévérance scolaire, citoyenneté. Le sujet de l'égalité femmes-hommes est un sujet qui est régulièrement proposé. Pour l'année scolaire 2022/2023, dix projets, sur 110, avaient pour thème général l'égalité entre les femmes et les hommes.

---

<sup>16</sup> Source : Baromètre sexisme - Etude réalisée par l'institut Viavoice pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (janvier 2023)

180 élèves de 4<sup>e</sup> du collège Jean-Baptiste Clément à Colombes ont ainsi participé à une représentation de théâtre-forum « On ne naît pas, on le devient », sur la répartition des tâches ménagères ou encore sur la construction de la féminité et de la virilité. Ce travail était accompagné de débats et d'échanges guidés permettant de faire émerger les représentations et de travailler sur l'égalité. Au collège Descartes, à Antony, 170 élèves de 3<sup>e</sup> ont quant à eux réalisé des performances théâtrales sur le thème « La véritable égalité arrivera le jour où... », avec des temps d'échange autour de la recherche de solutions pour améliorer le bien-être des élèves.

### ➤ Les médiateurs éducatifs

Les 84 **médiateurs éducatifs** sont également amenés à jouer un rôle majeur sur la thématique de l'égalité, tout à la fois en support des collèges qui développeraient des projets, mais également dans leur rôle de sensibilisation, voire de repérage de situations complexes.

L'engagement des équipes de médiation s'est traduit en 2022 par la conduite ou le soutien de nombreux projets. Une attention particulière a été portée **à la question du langage, fortement sexualisé, des garçons envers les filles, et ce dès la 6<sup>e</sup>** au travers de théâtre d'improvisation, d'ateliers de discussion, de la réalisation d'affiches ou de photographies ou encore de projets d'éducation à la sexualité en collaboration avec les **Espaces Santé Jeunes**.

A titre d'illustration peuvent être cités :

- Dans le cadre des Jeux Olympiques de Paris 2024, le collège Les Renardières, à Courbevoie, a travaillé avec les élèves de 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sur les relations filles-garçons et la lutte contre le racisme. Dans le cadre de ce projet « *Cap sur 2024 : lutte contre les discriminations* », différentes actions et des ateliers autour des valeurs de l'olympisme ont été mis en œuvre, dont des groupes de parole pour favoriser le respect de la mixité filles-garçons.
- Un forum, « *Forum des métiers les clefs de mon avenir* », organisé au collège Joliot-Curie à Bagneux, a permis aux élèves, à travers la rencontre de professionnels, de travailler sur les stéréotypes liés à certains métiers traditionnellement non-mixtes. En partenariat avec la Ville de Bagneux et deux associations, les élèves ont également visité le chantier aux abords du collège pour découvrir le secteur du BTP (échanges avec une conductrice de grue) et ont par ailleurs assisté à des interventions sur la place de la femme dans le numérique, ce afin de déconstruire certains stéréotypes.
- Le collège Les Champs-Philippe, à La Garenne-Colombes, a organisé pour tous les élèves de 6<sup>e</sup>, une action intitulée « *Zéro cliché* » ainsi que le projet « *Occupation de la cour de récréation* », en partenariat avec le centre Hubertine Auclert.
- A Nanterre, au sein du collège Victor Hugo, labellisé « *Egalité filles-garçons* », des actions ont été mises en place en partenariat avec les conseillers principaux d'éducation notamment pour déconstruire les préjugés sexistes, les propos homophobes ou discriminatoires lors d'entretiens ou d'échanges avec les collégiens de tous les niveaux.

### Orientation

Pour l'année scolaire 2023-2024, le dispositif « **Ô'Lab citoyen !** » permettra, à travers la réalisation d'œuvres artistiques sur l'égalité, de contribuer au développement de l'esprit critique des collégiens, et de les sensibiliser aux stéréotypes de toute nature.



Toujours pour l'année scolaire 2023-2024, 25 projets, sur un total de 116 projets portés dans le cadre du dispositif **ERMES**, seront menés par les collèges **autour de la thématique égalité femmes-hommes**.

L'objectif est par ailleurs, pour l'année scolaire 2024-2025, de travailler à une démarche **pérenne de sensibilisation des collégiens afin de promouvoir la culture du respect et de l'égalité entre les femmes et les hommes par une intervention construite et systématisée**.

## *b) Sensibilisation et éducation des jeunes à la puberté*

### (1) Actions mises en œuvre auprès des jeunes dans le cadre de la PMI

#### Bilan

Dans le cadre de son action d'accompagnement des jeunes dans leur vie sexuelle et affective, le service départemental de **PMI** met en œuvre des actions, notamment autour de la sexualité et des relations et de la communication entre les filles et les garçons :

- **Interventions dans les collèges et lycées du département ou lors de manifestations en direction des jeunes**, en lien avec l'Education nationale. En 2022, 62% des collèges ont bénéficié d'une action de prévention **EVRAS** (Éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle) avec les objectifs suivants :
  - o **Prévenir les grossesses non désirées**,
  - o **Réduire les infections sexuellement transmises** (sont le virus du Sida, le virus du papillome humain), notamment par l'information sur les moyens de prévention,
  - o **Promouvoir le libre choix**, le respect, la responsabilité envers l'autre et soi-même et l'égalité dans les relations amoureuses et les pratiques sexuelles des jeunes,
  - o Permettre aux jeunes de construire, parallèlement à leur développement psychoaffectif, des compétences personnelles et de **poser des choix responsables**,
  - o **Prévenir la violence dans les relations amoureuses**, et sur le plan plus général dans les relations entre filles et garçons,
  - o **Déconstruire les stéréotypes sexistes et homophobes**.
- **Actions partenariales** avec la Maison Des Adolescents, l'Institut des Hauts-de-Seine, les Espaces Santé Jeunes, le Mouvement du NID, ACPE (Agir contre la Prostitution des Enfants), Oppelia, pour des consultations ado sexo dans deux Centres de Santé Sexuelle du Département, pour travailler autour de situations de mineurs en situation ou en risque de prostitution...

#### Orientation

Le Département travaille sur la mise en place pour 2023 **de formations initiales et continues communes avec l'Education nationale, en direction des professionnels habilités à intervenir sur cette thématique auprès des jeunes** (infirmières scolaires, professionnels des Centres de Santé Sexuelle et médiateurs éducatifs).



## (2) Les Forums Giga la Vie

### Bilan

Depuis 1994, **les forums Giga la Vie, organisés par l'Institut des Hauts-de-Seine**, proposent aux collégiens et aux jeunes handicapés âgés de 11 à 16 ans, un parcours éducatif personnalisé et préventif se déroulant sur une ou deux journées.

Ces forums, travaillés en partenariat avec des institutions et des associations, ont pour objectif de donner aux collégiens un accès aux informations en matière de santé, de citoyenneté et de vie quotidienne, afin de les aider à mieux se connaître et à se responsabiliser pour accéder à une vie adulte et citoyenne. Parmi les thèmes abordés, un focus est réalisé sur l'éducation sentimentale et la puberté pour les 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> et sur l'éducation sexuelle pour les classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>.

Les forums Giga la Vie mobilisent plus de 120 professionnels (médecins, psychologues, éducateurs, policiers, associations spécialisées...).

A l'issue du forum, chaque élève repart avec un livret « Parcours santé du collégien » qui reprend tous les stands présentés sur le forum et des brochures éducatives.

**En 2022, compte tenu de la crise sanitaire, 7 290 collégiens âgés entre 11 et 16 ans ont bénéficié de dépistages gratuits et d'entretiens personnalisés dans le cadre des forums Giga la vie**, à Bois-Colombes, au Plessis-Robinson, à Rueil-Malmaison, à Antony et à Villeneuve-la-Garenne. 560 étudiants de l'Université Paris Nanterre ont également participé à un forum spécifique en avril 2022.

La subvention départementale allouée à l'Institut des Hauts-de-Seine pour l'organisation des forums Giga la Vie s'est élevée à **405 010 €** en 2022.

### Orientation

Le soutien du Département pour la mise en place de ces forums dans cinq communes des Hauts-de-Seine a été renouvelé pour l'année 2023.

## (3) Accompagnement des jeunes filles : puberté et précarité menstruelle

### Bilan

En France, **28 % des femmes concernées limitent et réduisent, pour des raisons budgétaires, leur consommation de protections périodiques**. Elles sont ainsi 15 % à ne pas disposer de suffisamment de protections hygiéniques pour elles-mêmes ou leurs filles. **8 % indiquent par ailleurs que leur fille a déjà renoncé à sortir pour voir des amis ou faire du sport car elle n'avait pas de protections hygiéniques, par manque d'argent**.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Source : Baromètre hygiène et précarité - Etude IFOP pour Dons Solidaires (février 2023). Questions posées aux femmes réglées et à celles ayant une fille réglée au foyer, soit 28% de l'échantillon



Outre des répercussions sur la santé de ces femmes, ce manque de protections hygiéniques a également des conséquences importantes sur la scolarité, la vie étudiante ainsi que sur la vie personnelle et professionnelle des jeunes filles et des femmes impactées.

**La campagne « Toutes Culottées » a été lancée par l'Institut des Hauts-de-Seine** le 8 mars 2022 à l'occasion de la Journée Internationale des femmes.

Initialement mise en œuvre dans les Ecoles Françaises des Femmes, lors des tournées du Bus Santé Femmes et par l'intermédiaire d'associations, la distribution de culottes menstruelles a été élargie au sein des 98 collèges publics alto-séquanais, à destination des élèves de 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>. La distribution des culottes menstruelles aux collégiennes a fait l'objet d'un accompagnement pédagogique sur la santé intime féminine, sur un temps dédié.

Le dispositif a ainsi permis, à travers la lutte contre la précarité menstruelle et dans le cadre de petits groupes encadrés par de jeunes professionnelles de santé, d'aborder, de façon libre et sans tabou, des thématiques essentielles, autour de l'anatomie féminine, de la puberté, du cycle menstruel ou encore des protections hygiéniques.

Sur l'année scolaire 2022-2023, **15 700 culottes menstruelles** ont ainsi été distribuées à plus de 15 100 collégiennes, de la 5<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>, des collèges publics du territoire. 75 % des collégiennes concernées ont ainsi bénéficié de cette première campagne.

Le Département a alloué une subvention de **635 000 €** à l'Institut des Hauts-de-Seine pour le déploiement de la campagne « Toutes culottées » dans les collèges publics des Hauts-de-Seine pour l'année scolaire 2022-2023.

### Orientation

La campagne « Toutes culottées » sera poursuivie et renforcée pour l'année scolaire 2023-2024, avec l'ouverture, en janvier 2024, des ateliers à l'ensemble des collèges publics et privés et ce, dès la 6<sup>e</sup>.

