

DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE

CONSEIL DEPARTEMENTAL

RAPPORT 2023 SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU DÉPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE

REUNION DU 20 DÉCEMBRE 2024

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 4 décembre 2024,

Vu le rapport de M. le Président du Conseil départemental n° 24.174,

M. Jean-Yves Sénant, rapporteur, au nom de la Commission des finances, entendu,

DELIBERE

ARTICLE UNIQUE : Il est pris acte de la communication du rapport 2023 sur l'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 6 janvier 2025 à l'Hôtel du Département et
de la réception en préfecture le 6 janvier 2025
Identifiant de l'acte :
092-229200506-20241220-109794-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 2023

ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DU DÉPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE

| | | |
|----|---|----|
| A. | INTRODUCTION..... | 3 |
| B. | L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU DEPARTEMENT | 4 |
| 1. | Les données statistiques relatives aux agents départementaux au 31 décembre 2023 | 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 aménagement d'horaires (AMH) | 12 |
| 2. | Les actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle | 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 | 17 |
| d) | Index égalité professionnelle | 18 |
| e) | Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale | 20 |
| f) | Traiter et prévenir les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail..... | 22 |
| 3. | Bilan 2023 du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle | 23 |
| 4. | Orientations du nouveau plan 2024-2026 | 24 |
| C. | LES POLITIQUES PUBLIQUES PORTEES PAR LE DEPARTEMENT | 25 |
| 1. | Indicateurs socio-économiques, bilan 2023 et orientations | 25 |
| a) | Indicateurs socio-économiques INSEE dans les Hauts-de-Seine | 25 |
| b) | Bilan 2023 et orientations générales | 34 |
| 2. | Lutter contre toutes les formes de violences, de vulnérabilité et de précarité rencontrées par les filles et les femmes | 38 |
| a) | Lutter contre les violences faites aux femmes et accompagner les victimes | 38 |
| b) | Lutter contre la précarité des femmes..... | 46 |
| 3. | Encourager et soutenir la place et la réussite des filles et des femmes dans les différents domaines d'intervention du Département | 48 |
| a) | Accompagner les femmes dans leur vie affective, sexuelle et parentale | 51 |
| b) | Accompagner la réussite et l'insertion socio-professionnelle des femmes et des filles | 55 |
| c) | Accompagner et favoriser les pratiques sportives et culturelles des femmes et des filles | 68 |
| d) | Accompagner et ouvrir le futur professionnel des jeunes filles | 78 |
| e) | Des aménagements publics pour des usages mixtes et partagés..... | 86 |
| 4. | Sensibiliser les jeunes, filles et garçons, à l'égalité femmes-hommes et développer la culture du respect | 90 |
| a) | Sensibilisation générale des collégiens à l'égalité femmes-hommes | 91 |
| b) | Sensibilisation et éducation des jeunes à la puberté | 97 |



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'action 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 2023.

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 2023 ainsi que les diverses actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle en 2023. 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 2023 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

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.

En complément, le Département remplit ses obligations déclaratives en matière d'égalité professionnelle :

- Rapport social unique comportant la base des données sociales genrées,
- Publication des 10 plus hautes rémunérations,
- Publication des primo-nominations par sexe dans le cadre du 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.

Au cours des prochaines années, le Département intégrera les nouvelles mesures impulsées par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 et les décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 qui visent 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 :

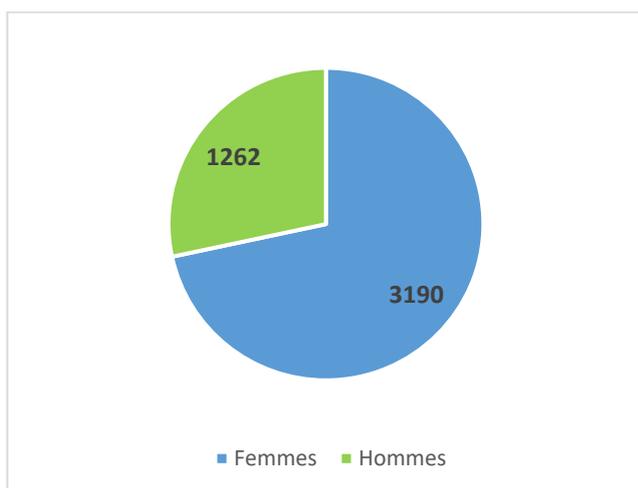
- En modifiant le dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels
- En accélérant la féminisation de l'encadrement supérieur
- En incitant à supprimer les écarts de rémunération entre les deux sexes au travers notamment d'un index de l'égalité professionnelle.



1. Les données statistiques relatives aux agents départementaux au 31 décembre 2023

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

Répartition des effectifs par sexe :



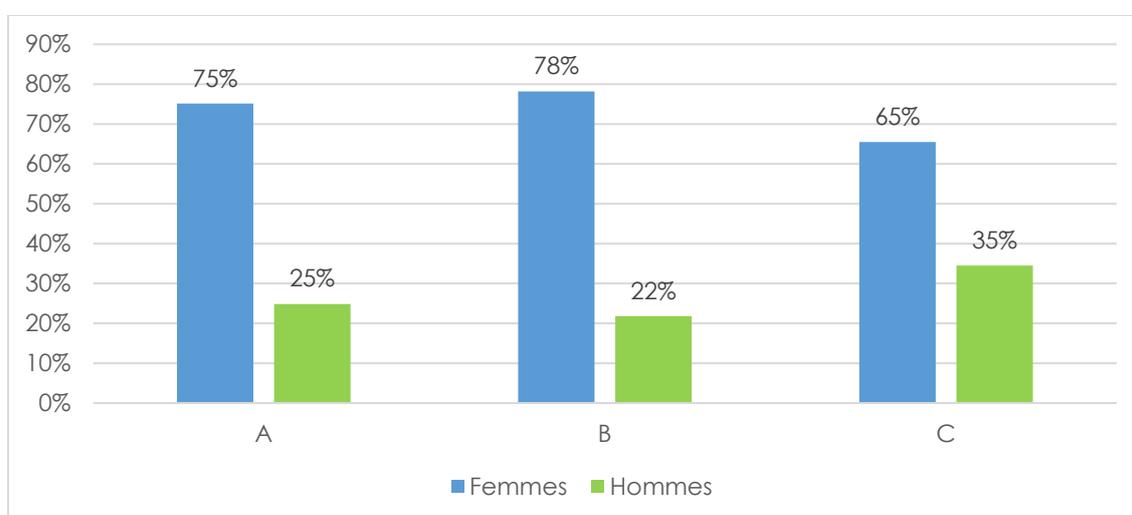
Au 31 décembre 2023, le Département des Hauts-de-Seine comptait 4452 agents permanents en poste. Les femmes représentaient 71,6 % des effectifs totaux (71,7 % en 2022), soit un niveau stable depuis 2017.

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 2021 (DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 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 | |
| Contractuel | 392 | 170 | 562 | 128 | 55 | 183 | 220 | 86 | 306 | 1051 |
| Fonctionnaire | 883 | 251 | 1134 | 553 | 135 | 688 | 1014 | 565 | 1579 | 3401 |
| Total | 1275 | 421 | 1696 | 681 | 190 | 871 | 1234 | 651 | 1885 | 4452 |

Pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie :

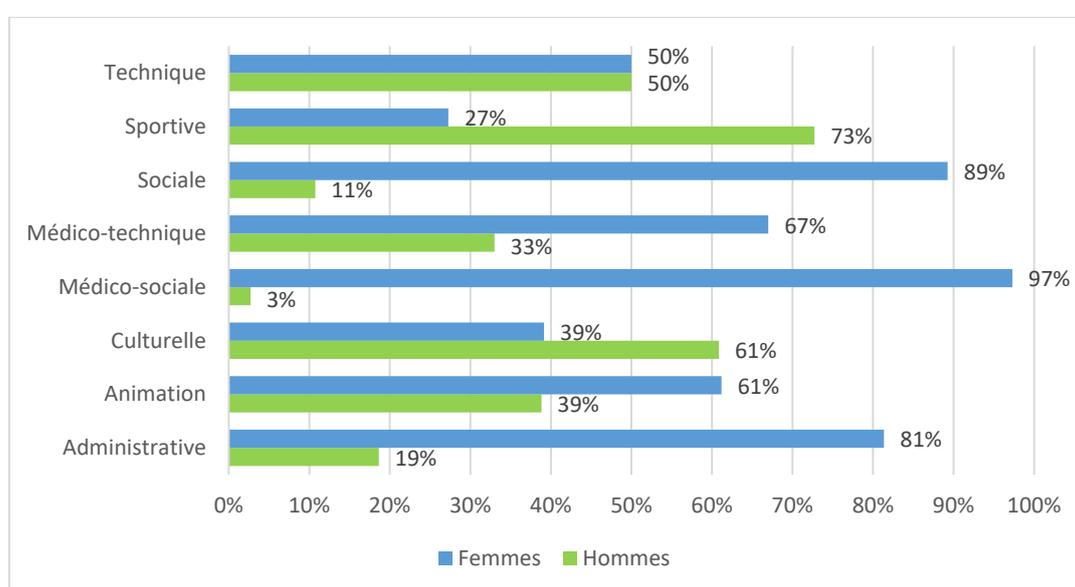


En 2023, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories. La répartition femmes-hommes par catégorie est stable au regard de l'année 2022.

Répartition des femmes et des hommes par filière et catégorie :

| Statut | A | | | B | | | C | | | Total |
|------------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Administrative | 426 | 190 | 616 | 335 | 53 | 388 | 661 | 80 | 741 | 1745 |
| Animation | 0 | 0 | 0 | 52 | 29 | 81 | 0 | 4 | 4 | 85 |
| Culturelle | 47 | 18 | 65 | 10 | 4 | 14 | 26 | 106 | 132 | 211 |
| Médico-sociale | 256 | 11 | 267 | 248 | 3 | 251 | 2 | 0 | 2 | 520 |
| Médico-technique | 4 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Sociale | 421 | 50 | 471 | 7 | 1 | 8 | 2 | 0 | 2 | 481 |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | 3 | 8 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Technique | 121 | 150 | 271 | 26 | 92 | 118 | 543 | 461 | 1004 | 1393 |
| Total | 1275 | 421 | 1696 | 681 | 190 | 871 | 1234 | 651 | 1885 | 4452 |

Pourcentage de femmes et d'hommes par filière :



La répartition femmes-hommes varie de façon importante selon les filières. Les filières médico-sociale, sociale et administrative restent les filières les plus féminisées avec 97 %, 89 % et 81 % de femmes.

Il est important de souligner l'atteinte de la parité dans la filière technique en 2023, (la part des femmes au sein de cette filière en 2022 était de 48,6%). Cela tient en grande partie à la forte féminisation du cadre d'emplois d'agent technique territorial des établissements d'enseignement (ATTEE), dont 70 % sont des femmes, ainsi que de l'augmentation du nombre de femmes dans le cadre d'ingénieurs (48 % de femmes et 52 % d'hommes).

Néanmoins, il reste une marge de progression dans la catégorie B de la filière technique, dont seulement 22 % 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 :

| Pôle (hors mise à disposition) | Femmes | Hommes | Total | % femmes |
|---|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| Cabinet du Président | 20 | 2 | 22 | 91% |
| Direction générale des services | 2 | 1 | 3 | 67% |
| Secrétariat Général à l'Egalité Femmes Hommes | 4 | 0 | 4 | 100% |
| Direction des Affaires Juridiques et de l'Assemblée | 20 | 6 | 26 | 77% |
| Pôle Attractivité, Culture et Territoire | 348 | 329 | 677 | 51% |
| Pôle Communication | 42 | 22 | 64 | 66% |
| Pôle Evaluation, Accompagnement et Audit | 10 | 4 | 14 | 71% |
| Pôle Education, Maintenance et Construction | 606 | 359 | 965 | 63% |
| Pôle Finances, Commande Publique et Logistique | 117 | 143 | 260 | 45% |
| Pôle Jeunesse et Sports | 50 | 72 | 122 | 41% |
| Pôle Logement, Patrimoine et Partenariats | 59 | 19 | 78 | 76% |
| Pôle Ressources Humaines et Systèmes d'Information | 175 | 59 | 234 | 75% |
| Pôle Solidarités | 1555 | 193 | 1748 | 89% |
| Sous-total | 3008 | 1209 | 4217 | 71% |
| Mise à disposition | Femmes | Hommes | Total | % femmes |
| Crèches municipalisées | 48 | 2 | 50 | 96% |
| EPI | 37 | 44 | 81 | 46% |
| Maison Départementale des Personnes Handicapées | 96 | 7 | 103 | 93% |
| Mise à disposition autre collectivité | 1 | 0 | 1 | 100% |
| Sous-total | 182 | 53 | 235 | 77% |
| Total | 3190 | 1262 | 4452 | 72% |

Les femmes sont surreprésentées au sein du PSOL, du PRHSI, du PLPP, de la DAJA et de la MDPH 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 9 femmes en congé parental au 31/12/2023.

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

La part des femmes occupant des postes d'encadrement¹ 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, avec une augmentation de 2 points par rapport à l'année précédente (53 % en 2023 et 51 % en 2022).

Le taux de femmes occupant un poste de directeur et de directeur adjoint a également augmenté de 2 points (51 % en 2023 contre 49 % en 2022).

Enfin, le nombre de femmes occupant un emploi fonctionnel est stable au regard de l'année 2022 (22 % en 2023 et en 2022).

¹ 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 2023, 75 % des mouvements opérés au titre de la mobilité interne ont concerné des femmes (160 femmes pour 214 mobilités) ; un pourcentage identique à l'année dernière.

Les femmes représentent également une part plus élevée dans les recrutements externes, 71 % des agents recrutés sont des femmes, un pourcentage en légère baisse au regard de l'année précédente (73 % en 2022).

Dans les filières médico-sociale, administrative et technique (qui représentent 83% des recrutements de la collectivité), les femmes représentent :

- 76 % des recrutements de la filière administrative (76% en 2022)
- 97 % des recrutements de la filière médico-sociale (95 % en 2022)
- 34 % des recrutements de la filière technique (40 % en 2022)

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

Au 31 décembre 2023, 6 % des agents du Département travaillaient à temps partiel. Ce pourcentage est stable au regard de l'année 2022.

| Temps de travail | Femmes | % // total femmes | Hommes | % // total hommes | Total |
|-----------------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Temps plein | 2884 | 90,4% | 1227 | 97,2% | 4111 |
| Temps partiel | 238 | 7,5% | 18 | 1,4% | 256 |
| Temps non complet | 19 | 0,6% | 6 | 0,5% | 25 |
| Temps partiel thérapeutique | 49 | 1,5% | 11 | 0,9% | 60 |
| Total | 3190 | 100,0% | 1262 | 100,0% | 4452 |

Les femmes sont toujours les plus concernées par le temps partiel, puisqu'elles sont 7,5 % à y recourir, contre seulement 1,4 % des hommes. Parmi les femmes en temps partiel, la majorité des femmes (79 %) ont une quotité de temps de travail de 80 %, 15 % ont une quotité de temps de travail à 90 % et 6 % exercent leur fonction à moins de 80 %.

Enfin, on souligne que 21 % des temps partiels sont de droit² et 79 % sont sur autorisation. Parmi les agents en temps partiel de droit, 40 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 2023, ce sont 2170 agents qui ont pu en bénéficier, dont 80 % de femmes.

² 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

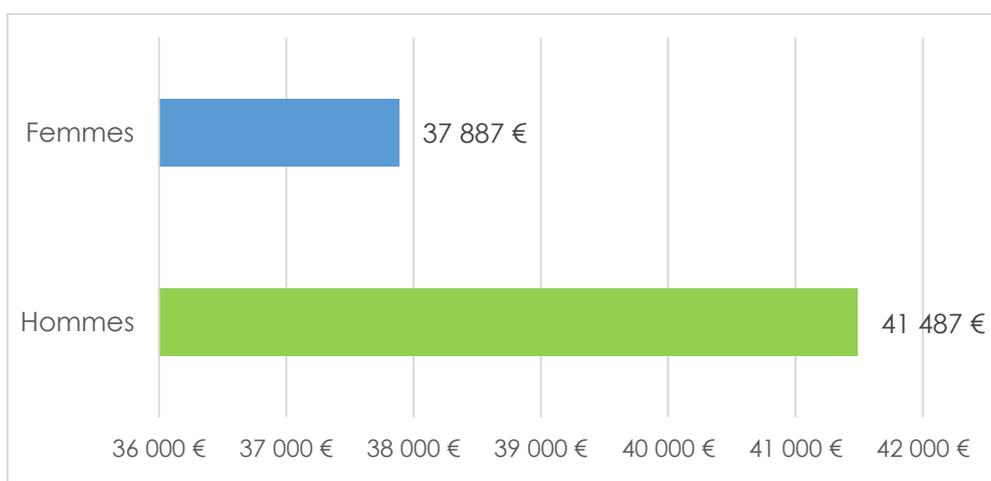
En 2023, la rémunération brute annuelle moyenne au Département est de 38 908 € contre 37 486 € en 2022.

Le salaire brut moyen annuel est de 37 887 € pour les femmes et de 41 487 € pour les hommes. L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est donc de 8,7 % ; un taux légèrement inférieur à celui de l'année 2022 (8,9 %).

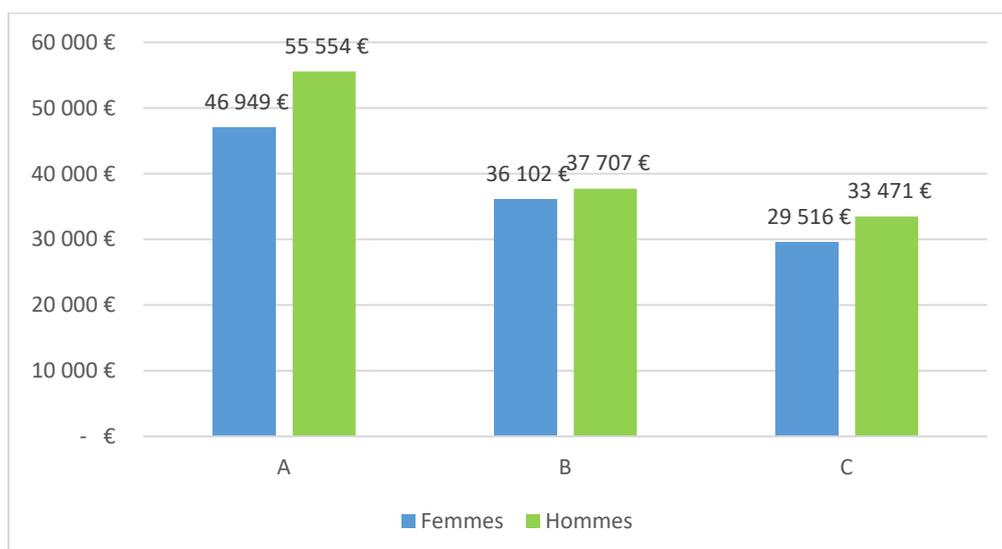
On note également que le salaire moyen féminin est inférieur de 3 % à la moyenne départementale, quant au salaire moyen masculin, il y est supérieur de 7 %.

En neutralisant les effets du temps partiel, l'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes se réduit à 7,2 % (7,4 % en 2022), soit 38 749 € annuel en moyenne pour les femmes contre 41 757 € pour les hommes.

Rémunérations moyennes brutes par sexe :

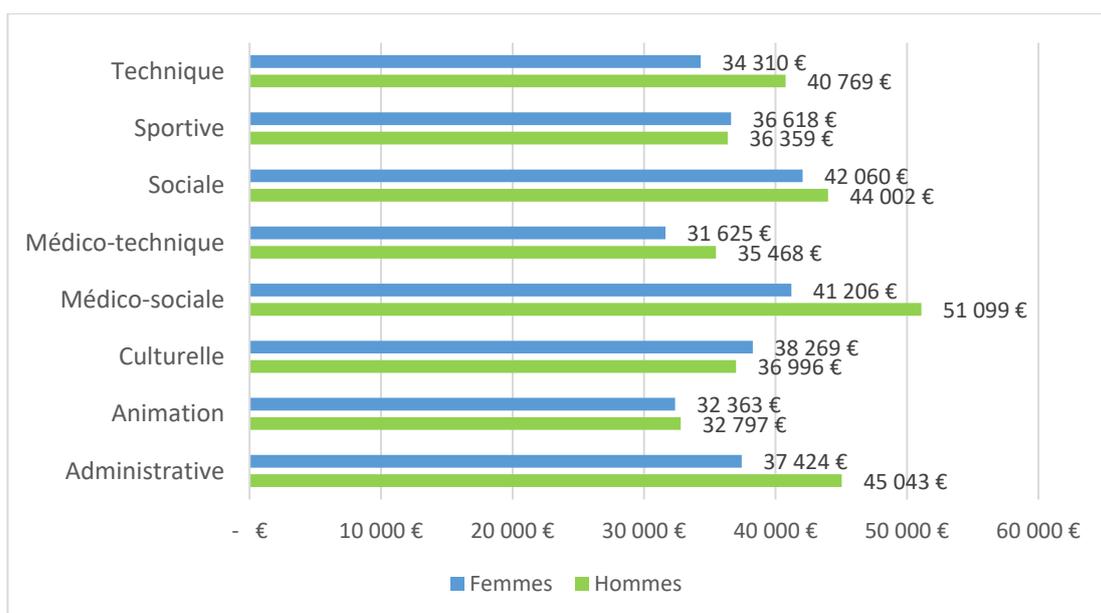


Rémunérations moyennes brutes par sexe et par catégorie (en €) :



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 4 % à celle des hommes (7 % en 2022), l'écart de 15 % (16% en 2022) est plus important au sein de la catégorie A. Concernant les agents de catégorie C, la rémunération des femmes est inférieure de 12 % à celle des hommes ; ce taux est resté stable par rapport à 2022.

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 :

- 19 % dans la filière médico-sociale
- 17 % dans la filière administrative
- 16 % dans la filière technique

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 similaire, les femmes sont moins représentées dans la catégorie A de cette même filière avec 45 % de femmes et 55 % d'hommes (43 % de femmes et 57 % d'hommes en 2022), mais sont majoritaires dans la catégorie C avec 54 % contre 46 % d'hommes (53 % de femmes et 47 % d'hommes en 2022), ce qui creuse les écarts de rémunérations au sein de cette filière.

Concernant la filière médico-sociale, les écarts de rémunération s'expliquent par le fait que 79 % des hommes de cette filière appartiennent à la catégorie A contre 51 % pour les femmes.

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. En effet, en prenant uniquement le traitement indiciaire brut, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes descend à 3 %, toutes filières confondues.

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 comptant le moins de femmes, comme la filière technique, la filière sportive 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, 14 % des hommes et 7 % des femmes ont monétisé des jours de leur CET.

f) Le déroulement de carrière des agents

Concernant les évolutions de carrière pour l'exercice 2023, 275 agents ont bénéficié d'une progression de carrière par promotion interne (24 agents) ou avancement de grade (251 agents).

Les femmes représentaient 63 % des promotions internes (15 agents) et 77 % des avancements de grade (193 agents), respectivement 63 % et 72 % en 2022.

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 | 4 | 19 | 2 | 15 | 5 | 57 |
| FILIERE TECHNIQUE | 7 | 7 | 0 | 0 | 22 | 34 |
| FILIERE CULTURELLE | 0 | 2 | 1 | 3 | 10 | 2 |
| FILIERE SPORTIVE | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| FILIERE MEDICO-SOCIALE | 0 | 12 | 1 | 6 | 0 | 2 |
| FILIERE SOCIALE | 3 | 26 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| FILIERE ANIMATION | 0 | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 |
| Total | 14 | 66 | 7 | 31 | 37 | 96 |

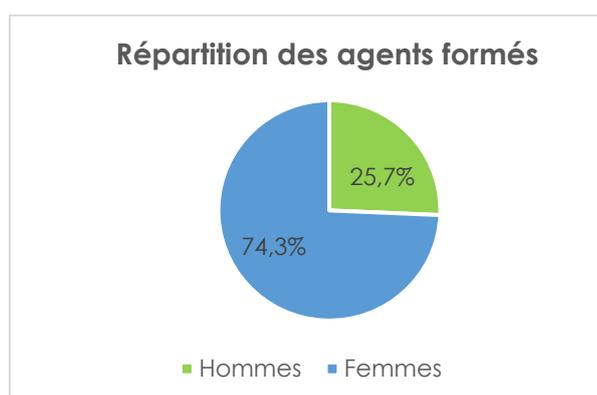
Pour les filières médico-sociale, sociale et administrative, 95 %, 90 % et 89 % des avancements de grade concernent des femmes. Cela est lié à une présence majoritaire de femmes dans ces filières.

En 2023, la part des femmes dans les avancements de grade de la filière culturelle (représentée à 61 % par des hommes) augmente. Elle représente 39 % contre 24 % en 2022.

Pour la filière technique, 59 % des avancements de grade concernent des femmes (56% en 2022), alors même que la répartition entre les femmes et les hommes dans cette filière est équilibrée.

g) Le départ en formation des agents

En 2023, le taux de formation des agents permanents du Département s'établit à 70%.



Sur l'année 2023, 2076 femmes et 717 hommes ont effectué au moins un jour de formation, soit 74% de femmes et 26% d'hommes. Rapporté à l'effectif, le taux de formation des femmes est de 73% et celui des hommes est de 62%, (54% pour les femmes et 59% pour les hommes en 2022).

h) L'absentéisme des agents

Le taux d'absentéisme est de 7,8 % en 2023. Les femmes représentent 80,8 % des absences.

| Motifs | Nombre d'agents | | | Nombre de journées d'absence (en jours calendaires) | | |
|---|-----------------|--------|--------------|---|----------|------------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| Maladie ordinaire | 1 587 | 434 | 2 021 | 53 555,50 | 13 521 | 67 076,50 |
| Accidents du travail et trajet | 91 | 46 | 137 | 4 672 | 2 239 | 6 911,00 |
| Maladie professionnelle | 14 | 3 | 17 | 2 371 | 887,0 | 3 258,00 |
| Congé de longue maladie, congé de grave maladie | 79 | 15 | 94 | 19 721 | 4 072 | 23 793,00 |
| Congé de maladie de longue durée | 34 | 7 | 41 | 10 288 | 1 291 | 11 579,00 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé | 3 | 1 | 4 | 263 | 174 | 437,00 |
| Maternité / Paternité | 78 | 22 | 100 | 7 777 | 490,0 | 8 267,00 |
| Autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, participation au Comité d'Œuvres Sociales...) | 1 041 | 387,0 | 1 428 | 3 532,50 | 1 541,50 | 5 074,00 |

La maladie ordinaire est le motif d'absence qui a généré le plus de jours d'absence, notamment chez les femmes dont 50 % ont déjà été absentes au moins 1 jour dans l'année pour maladie ordinaire. Ce chiffre est plus bas chez les hommes, dont 34 % ont été absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire.

i) Handicap et aménagement d'horaires (AMH)

Au sein du Département, 411 agents permanents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit un taux d'emplois de 8,7 %. Parmi ces agents, 320 sont des femmes et 91 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 retour ou le maintien dans l'emploi et l'exercice professionnel des agents. En 2023, 225 agents permanents bénéficient de ce dispositif, dont 190 femmes et 35 hommes.



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

En 2023, le Département des Hauts-de-Seine a renforcé les mesures pour favoriser la mixité dans les recrutements, les filières et les métiers. Une action significative a été la généralisation de la féminisation des titres dans les lettres d'engagement. Cette initiative vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant que l'intitulé des fonctions tenues par une femme soit systématiquement féminisé.

Pour ce faire, le Département a suivi les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions rédigé par le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) et l'Institut National de la Langue Française (INALF). Ce guide, élaboré pour offrir une référence claire et structurée, garantit que les désignations professionnelles reflètent correctement le genre des personnes occupant les postes.

En application de ces règles, un premier modèle d'acte administratif a été actualisé pour intégrer systématiquement la féminisation des titres. Cette démarche valorise non seulement les fonctions occupées par les femmes mais contribue également à normaliser la reconnaissance de leur place et de leur rôle au sein de la collectivité.

La généralisation de cette pratique dans tous les actes administratifs et les lettres d'engagement est une étape importante dans la promotion de l'égalité professionnelle. Elle illustre l'engagement du Département à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser la mixité et à assurer que la reconnaissance des compétences et des responsabilités soit effectuée de manière équitable.

Elle s'inscrit dans une série d'actions destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à renforcer la mixité dans toutes les dimensions de notre organisation.

(2) Communication Interne

Cinq ans après son déploiement, la démarche de marque employeur évolue et se développe. Le site recrutement hauts-de-seine.fr a accueilli 88 306 visites en 2023, soit une croissance de 79,5 % par rapport à 2022. Avec un gain de 4 000 abonnés en 2023, le compte LinkedIn du Département réunit en fin d'année 2023 plus de 23 500 abonnés.

L'identité marque employeur Hauts-de-Seine est incarnée par des agents de la collectivité, hommes et femmes. Ils représentent le Département sur les supports de recrutement (LinkedIn, site recrutement, flyers métiers, écrans JC Decaux...), et 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 illustrant la promesse employeur sur la thématique « Épanouissez-vous au Département des Hauts-de-Seine » a été travaillé par la communication interne avec les services de la DRH et de la DEST. Il met en avant certains avantages allant dans ce sens, tels que l'organisation du travail, le soutien à la parentalité, les opportunités d'évolution professionnelle, la mutuelle, la

santé, la politique salariale attractive, etc. Ce document est transmis aux futurs recrutés, pendant la phase de recrutement.

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 hommes ou des femmes.
- Dans le magazine du personnel, chaque mois, Avant Seine donne la parole autant à des femmes qu'à des hommes en tant que parties prenantes de l'action départementale. Pour montrer la politique active du Département pour l'égalité entre les femmes et les hommes, « Egalité femmes/hommes », une double page du magazine interne Avant Seine du mois de mars 2023 a été consacrée à la nouvelle stratégie en faveur de l'égalité femmes-hommes.
- Un nouvel espace d'information sur le plan égalité femmes/hommes a également été créé dans l'intranet en septembre 2023.

b) Favoriser l'évolution des parcours professionnels

(1) Parcours professionnels

Le Département des Hauts-de-Seine s'engage activement à favoriser l'évolution des parcours professionnels de ses agents.

L'Université du management proposée par l'Unité Formation (UF)

Une des initiatives phares de cet engagement est le programme Université du Management relancé en 2023 dans le cadre d'un nouveau marché. Ce programme de formation, d'une durée de 7,5 jours répartis sur 6 mois, vise à préparer les agents, femmes et hommes, à occuper des postes à responsabilité. Les managers peuvent également bénéficier d'un coaching individuel durant 4 séances.

Les objectifs de ce programme sont multiples. Il s'agit de fédérer les managers autour de valeurs communes, de développer une culture managériale partagée, de favoriser l'innovation managériale et de valoriser les compétences des managers dans le développement du service public de demain. Ce programme vise également à soutenir et à accompagner l'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein du Département.

Le concept de l'Université du Management repose sur une série de modules de formation, chacun abordant un aspect essentiel du leadership et de la gestion d'équipe. Les participants découvrent des outils et des techniques pour améliorer leur connaissance de soi et des autres, gérer par les objectifs, développer leur posture de leadership, et bien d'autres compétences essentielles. Le programme se conclut par un événement de clôture permettant de dresser le bilan du parcours de formation et d'ouvrir la réflexion sur l'avenir grâce à une conférence inspirante.

Ce dispositif cible les agents en situation d'encadrement d'équipe identifiés par les pôles, à l'exclusion de ceux ayant suivi la première version de l'Université du Management. Au total, huit promotions sont prévues, chacune composée de trois groupes de 15 agents, à l'exception de la première promotion pilote, qui comporte deux groupes de 15 agents. Cela représente un prévisionnel de 345 agents sur 2024.

Le programme Talents

Initié par le Directeur général des services en 2022, le programme Talents est destiné aux agents identifiés par les pôles pour leur engagement dans leurs missions, leur souhait de s'investir dans la collectivité sur le long terme, leur envie et leur capacité à évoluer vers des postes à plus hautes responsabilités. Il vise également à soutenir l'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein du Département.

Une donnée statistique révélatrice de l'efficacité de ce dispositif est que 73,6 % des participants au programme Talents sont des femmes, un chiffre parfaitement proportionnel avec les effectifs globaux (72%).

Les agents participants au programme Talents sont suivis par l'Unité Parcours Professionnels de la DRH, qui les aide à faire le point sur leur carrière, à identifier leurs souhaits d'évolution et à mettre en place un accompagnement personnalisé. Le programme concerne une soixantaine d'agents. La Direction générale est fortement impliquée dans ce programme, qui permet d'identifier les agents à fort potentiel et de faire coïncider leurs ambitions avec les besoins de la collectivité.

L'accompagnement par l'unité parcours professionnels (UPP)

Le Département apporte également 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'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 accompagnements individuels. L'ensemble des agents, toutes filières et catégories confondues, souhaitant évoluer professionnellement, peuvent ainsi bénéficier de l'aide d'une conseillère en évolution professionnelle (CEP). Les CEP sont notamment présentes 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.

Au cours de l'année 2023, les CEP de la DRH ont réalisé 220 accompagnements auprès de 217 agents (180 femmes et 37 hommes), majoritairement des femmes, en cohérence avec la répartition des effectifs :

- 85 accompagnements dans le cadre d'une réflexion personnelle sur leur orientation professionnelle, soit 70 femmes (82 %) et 15 hommes ;
- 110 accompagnements dans le cadre de la mise en œuvre d'une mobilité, soit 89 femmes (81 %) et 21 hommes ;
- 25 accompagnements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, soit 24 femmes (96 %) et 1 homme.

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 et la DEST.

Les périodes de préparation au reclassement

Cinq 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 et 2023. 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 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 2023, l'accord-cadre en cours se poursuit.

Ces actions illustrent la détermination du Département des Hauts-de-Seine à promouvoir l'évolution des parcours professionnels, en mettant en place des programmes innovants et structurés pour accompagner les agents, favoriser le développement de leurs compétences, tout en assurant une progression de carrière équitable et stimulante pour tous.

(2) 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 objectivés (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 chargés 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 2023, sur 57 demandes traitées en commission, 43 concernaient des femmes et 14 demandes émanaient d'hommes.



c) Réduire les écarts de rémunération

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 7.2 % (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.

(1) Lutte contre l'inflation en favorisant l'augmentation des bas salaires :

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a présenté en juin 2023 un ensemble de mesures au bénéfice de tous les agents et plus particulièrement des bas salaires et de la classe moyenne dans laquelle les femmes sont majoritaires au Département :

En 2023 :

- 1.5 % d'augmentation générale de la valeur annuelle du traitement correspondant à l'indice 100 majoré porté de 5 820,04 € à 5 907,34 € à compter du 1er juillet 2023, soit un point d'indice qui évolue de 4,85 € à 4,92 €.
- Une mesure spécifique pour les agents aux plus bas salaires avec l'attribution de points supplémentaires pouvant aller jusqu'à 9 points dès juillet 2023.

En 2024 :

- Attribution de 5 points d'indice à tous les agents à partir de janvier 2024.
- Une prime de pouvoir d'achat comprise entre 300 € et 800 € bruts instituée par le décret n°2023-702.

La collectivité a décidé de mettre en application l'ensemble des mesures ; les premières dès juillet 2023. Une femme ou un homme éligible à l'ensemble de ces mesures indiciaires a bénéficié d'un gain de rémunération d'environ 95 euros bruts mensuels à compter de juillet 2023, et d'environ 120 euros bruts mensuels à compter de janvier 2024, auxquels s'ajoutent la prime pouvoir d'achat versée en mars 2024.

(2) Mise en place de la prime d'intéressement collective

Afin de mobiliser collectivement les agents départementaux et de favoriser la transversalité entre pôles au-delà de leurs champs de compétences propres et en vue d'améliorer les politiques départementales, une prime collective dite prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPACS) a été instaurée au Département à compter de juillet 2023. Le montant de la prime est identique pour une femme et un homme.

Indicateur de suivi : d'un montant de 600 € brut maximum pour une année pleine (soit 300 € maximum par semestre), la PIPACS a été versée en différé en juin 2024 à hauteur de 100 € en fonction du nombre d'objectifs atteints (11) parmi les 18 indicateurs retenus.

(3) Projet de refonte des cotations et du RIFSEEP

La DRH a conduit une évolution majeure dans l'attribution du RIFSEEP et du CIA à compter du mois de janvier 2024, consistant à augmenter l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) pour rééquilibrer certains écarts de rémunération et fidéliser les agents.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est désormais versé en une fois au cours de l'été aux agents les plus méritants, avec une attention des managers pour valoriser les agents des deux sexes de façon équitable.



d) Index égalité professionnelle

(1) Cadre réglementaire

La Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique comportait trois grandes mesures 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 (index égalité).

Les décrets parus le 13 juillet 2024 sont venus préciser les 4 indicateurs pour calculer l'index égalité. Les modalités précises de calcul de l'index et de ses indicateurs ont été apportées par la DGCL et la Préfecture début septembre. Aussi, les indicateurs sont calculés automatiquement, à partir d'un algorithme, sur la base des données recueillies dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU).

(2) Les obligations du Département

Le Département doit dorénavant publier au plus tard le 30 septembre de chaque année sur son site internet les résultats pour les quatre indicateurs et pour l'index relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, transmettre les résultats au préfet au plus tard le 31 octobre 2024 et présenter les résultats en CST et à l'assemblée délibérante, ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts.

Si les résultats n'atteignent pas la cible fixée par décret, ce qui n'est pas le cas du Département au titre de l'année 2023, les collectivités ont 3 ans pour atteindre progressivement la cible de l'index fixée par décret à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points. En cas de défaut de publication des indicateurs ou de résultats insuffisants au terme des 3 ans, une contribution forfaitaire de 45 000 euros dans le premier cas et d'une pénalité financière de maximum de 1 % de la masse salariale brute annuelle dans le second cas pourront être appliquées.

Pour rappel, les autres obligations en matière d'égalité professionnelle et de transparence des rémunérations :

- Rapport social unique
- Base de données sociales
- Rapport égalité femmes-hommes
- Plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle
- Publication des 10 plus hautes rémunérations par sexe

(3) Les résultats au titre de l'année 2023

Le score global du Département pour l'année 2023 est de 78 points sur 100, dépassant ainsi le seuil attendu de 75 points.





| Indicateurs | Répartition H / F | Ecart | Nombre points |
|---|---|-------|---------------|
| 1. Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires . | Hommes : 945 Femmes : 2 448 | 5,1 % | 45/50 |
| 2. Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les contractuels permanents . | Hommes : 310 Femmes : 740 | 2,1 % | 15/15 |
| 3. Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes. | <ul style="list-style-type: none"> • Hommes : 58 • Femmes : 193 | 3,3 % | 14/25 |
| 4. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations . | <ul style="list-style-type: none"> • Hommes : 8 • Femmes : 2 | 2 | 4/10 |



e) Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Le Département 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.

(1) Des prestations pour les enfants des agents

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 2023, les agents bénéficiaires de ce service d'accueil se répartissaient de la manière suivante : 28 femmes et 15 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. 242 femmes et 70 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. 90 femmes et 27 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. 170 femmes et 31 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 sont proposées aux agents : 44 femmes et 4 hommes en ont bénéficié en 2023.

(2) Des prestations sociales plus accessibles et avantageuses pour les agents

Afin de faciliter les demandes des agents, le Département a mis à disposition une plateforme accessible sur Internet et sur smartphone pour un accès unique et personnalisé à l'ensemble des prestations sociales proposées aux agents et à leur famille.

Par ailleurs, en raison de la hausse des prix de l'énergie et de l'inflation, les tarifs des titres de transports en commun en Île-de-France ont augmenté de 12 %. Pour encourager ses collaborateurs à continuer de recourir aux transports en commun pour leurs trajets domicile-travail, le Département a opté pour le pourcentage maximal autorisé de 75 %. L'Assemblée départementale a délibéré lors de la séance du 14 avril 2023, bien avant que cette mesure soit imposée aux collectivités par décret 2023-812 du 21 août 2023.

Parallèlement, soucieux de veiller à la qualité de vie de ses agents, le Département a augmenté la valeur faciale des titres restaurants, à compter de juillet 2023, de 7,5 € à 9 € et le nombre distribué de 11 à 12 mois, soit entre 6 et 8 tickets supplémentaires par an en fonction de l'option du temps de travail.

Cette évolution représente un gain annuel moyen de 419 € par femme et homme bénéficiaire.

(3) [Le télétravail](#)

Un bilan télétravail a été présenté au comité social territorial du 30 mars 2023.

Le Département a engagé une enquête portant sur les habitudes et regards des agents sur le télétravail : 1 165 agents, soit près de la moitié des télétravailleurs de la collectivité ont répondu.

- 95% des répondants ont un regard positif sur le travail à distance, ce qui montre une satisfaction générale pour cette pratique.
- 99% des répondants estiment que le télétravail facilite la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, soulignant son impact bénéfique sur l'équilibre de vie.

En 2023, 2 170 agents ont pu en bénéficier, dont 80 % étaient des femmes (soit 1 729 femmes et 441 hommes). Cela correspond à 48,7 % des agents en télétravail.

(4) [La prévention de la sédentarité](#)

La sédentarité est un risque professionnel majeur pour les agents qui occupent des métiers avec une position assise majoritaire, renforcé par le télétravail car il élimine les temps de trajet et les déplacements dans les espaces collectifs. Pour intégrer l'activité physique à son quotidien, le Département propose différentes actions à ses agents : animations, exercices en libre accès sur l'intranet, exemples d'aménagement de planning...

Lors des animations proposées du 19 au 23 juin 2023, à l'occasion de la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), 16 hommes et 144 femmes ont participé soit 88.9 % de femmes.



f) Traiter et prévenir 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'actes 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 des personnels de la collectivité (titulaire, stagiaire, contractuel, apprenti, étudiant en stage...), les bénévoles collaborant au fonctionnement du service et 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, Avant Seine, Intranet (avec une page dédiée), etc...

En 2023, le chargé d'accompagnement et de médiation RH a reçu 11 demandes dont 8 signalements ont été statués par la commission de signalement comme recevables. 75 % des demandes traitées concernaient des femmes. Les thématiques de signalement ont été les actes de violence (25%), les actes de harcèlement (62.5%) et les actes de discrimination (12.5%).

4 demandes ont donné lieu à une enquête administrative, 2 à des sanctions disciplinaires et 7 ont été orientées vers un professionnel pour un accompagnement. Ces chiffres sont en augmentation depuis la création du dispositif en 2022, principalement grâce à l'amélioration de la communication autour de ce dispositif.

En effet, afin de mieux faire connaître le dispositif à l'ensemble des agents du Département, les efforts de communication ont été intensifiés et le référent propose une présentation du dispositif sur demande des managers pour leurs équipes. Parallèlement, un podcast thématique, réalisé à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, expliquant le dispositif interne de signalement et l'accompagnement des agentes et agents victimes de violences, tant dans la sphère privée que professionnelle, a été mis à disposition sur l'intranet.

Les travailleurs sociaux du personnel du SASH (Service Accompagnement Social et Handicap), ainsi que les psychologues, infirmières et médecins du SMPP (Service Médecine Professionnelle et Préventive) au sein de la DEST, accueillent, écoutent, orientent et accompagnent les agents victimes, dans la sphère privée ou professionnelle, sous le sceau du secret professionnel le plus strict.

Des ajustements ont également été réalisés pour simplifier la procédure, notamment par la mise en place d'une adresse mail dédiée : signalement@hauts-de-seine.fr.

Par ailleurs, dans le cadre de la prévention des violences faites aux femmes, une formation a été réalisée auprès de 104 managers en juin 2023, suivie d'une seconde session, le 5 février 2024, avec 100 participants. Ernestine Ronai, personnalité engagée contre la lutte des violences faites aux femmes, a animé des formations destinées aux managers, axées sur le repérage des violences par les professionnels du Département.

Enfin, afin de sensibiliser les agents et les managers aux risques liés à l'adoption de comportements inadaptés et pour favoriser une culture du respect, une formation obligatoire en ligne pour comprendre et prévenir les discriminations a été proposée à partir de fin 2023. Dès février 2024, 556 personnes étaient inscrites (386 femmes et 170 hommes).



3. Bilan 2023 du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

| Domaine | Actions |
|---|---|
| Favoriser la mixité dans les recrutements, filières et métiers | <ul style="list-style-type: none"> • Généralisation de la féminisation des titres dans les lettres d'engagement. |
| Favoriser les parcours professionnels | <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du développement du dispositif Talent. • Valorisation du rôle du manager avec un parcours collectif à l'Université du management. |
| Réduire les écarts de rémunération | <ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation des managers avant l'attribution du CIA afin de garantir une égalité des chances aux femmes et aux hommes. • Mise en place de la prime d'intéressement collective afin de mobiliser collectivement les agents départementaux et de favoriser la transversalité entre pôles au-delà de leurs champs de compétences propres et en vue d'améliorer les politiques départementales. • Mise en œuvre de l'ensemble des mesures gouvernementales pour lutter contre l'inflation en favorisant l'augmentation des bas salaires. |
| Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale | <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des prises en charge des titres de transport et des titres restaurant. • Préservation de la santé des agents face aux risques liés à la sédentarité au travail. • Déploiement d'une plateforme des prestations sociales : MonCE92. • Communication du bilan télétravail. |
| Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail | <ul style="list-style-type: none"> • Simplification du dispositif de signalement. • Renforcement de la communication sur le dispositif signalement. • Sensibilisation des managers aux risques liés à l'adoption de comportements inadaptés et favoriser une culture du respect. • Lancement d'une action de formation en ligne pour comprendre et prévenir les discriminations. |



4. Orientations du nouveau plan 2024-2026

| Domaine | Année | Actions |
|---|-----------|--|
| Favoriser la mixité dans les recrutements, filières et métiers | 2024 | Mettre en avant les témoignages de femmes exerçant des métiers techniques et d'hommes exerçant des métiers sociaux afin de promouvoir la mixité. |
| | 2025/2026 | Développer une formation pour les managers recruteurs. |
| | 2025/2026 | Elaborer une charte du recruteur avec les bonnes pratiques en matière de recrutement afin d'éviter les dérives discriminantes entre les femmes et les hommes. |
| | 2025/2026 | Généraliser la féminisation des titres |
| Favoriser les parcours professionnels | 2024 | Poursuivre le développement du dispositif Talent. |
| | 2024 | Optimiser le compte rendu d'entretien professionnel pour mieux accompagner les agents dans leur souhait d'évolution. |
| | 2024 | Poursuivre la valorisation du rôle du manager avec un parcours collectif à l'Université du management. |
| | 2024/2025 | Proposer une action de formation pour les référents égalité F/H et les accompagner à devenir des acteurs clés de la prévention contre le sexisme. |
| | 2025/2026 | Promotion du programme « Femmes des Hauts-de-Seine » avec les témoignages de Directrices du Département. |
| Réduire les écarts de rémunération | 2024 | Développer des mesures de transparence salariale avec la refonte du système des cotations et du régime indemnitaire de la collectivité. |
| | 2024 | Mettre en place une grille de recrutement à l'attention des agents en charge du recrutement pour garantir une cohérence salariale. |
| | 2024 | Identifier, reconnaître et agir sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec la mise en place de l'index égalité (publication au 30 septembre sur le site du Département). |
| Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale | 2024 | Proposer un guide à l'attention des managers pour accompagner les femmes enceintes. |
| | 2024 | Mettre à jour le guide de la parentalité et en assurer une communication efficiente. |
| | 2024 | Favoriser l'accès à la pratique physique et sportive aux agents du Département au travail. |
| | 2024 | Présenter des témoignages de pères en temps partiel ou qui ont pris un congé paternité. |
| | 2025/2026 | Poursuivre le développement des actions de prévention des risques sur la santé liée au poste de travail sédentaire et des agents sur des métiers à forte pénibilité. |
| Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes au travail | 2024 | Poursuivre la formation en ligne pour comprendre et prévenir les discriminations. |
| | 2024 | Continuer le déploiement de la communication sur le dispositif de signalement pour que l'ensemble des agents en aient connaissance. |
| | 2025/2026 | Concevoir un parcours de formation obligatoire (déontologie, laïcité, santé mentale, discrimination). |
| | 2025/2026 | Intégrer une sensibilisation à la discrimination dans le parcours de formation des médiateurs et ATTEE. |

C. Les politiques publiques portées par le Département

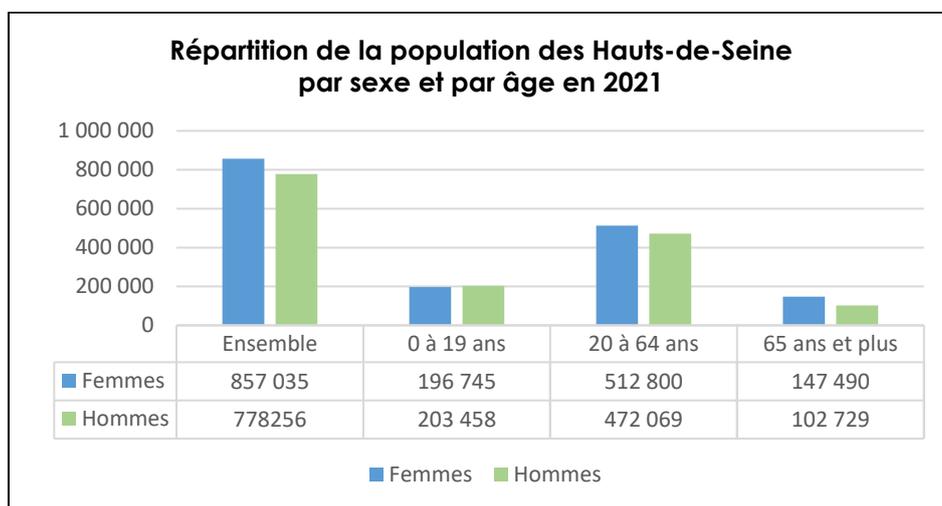
1. Indicateurs socio-économiques, bilan 2023 et orientations

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

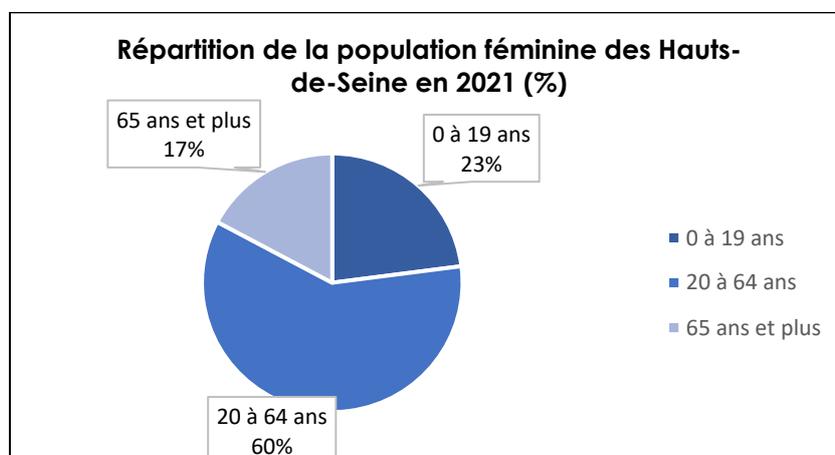
(1) Population globale

Selon le dernier recensement de la population³, la France comptait 67 408 052 habitants dont 32 619 384 d'hommes et 34 788 668 de femmes, soit **48,4 % d'hommes** et **51,6 % de femmes**.

En 2021, dans les Hauts-de-Seine, les femmes représentaient **52,4 % de la population totale** (0,8 point de plus qu'en France métropolitaine), soit **857 035 femmes**. Cette proportion est similaire à celle de l'année 2020.



Globalement, la structure de la population par tranche d'âge est stable. La part des femmes augmente au même rythme que celle des hommes (0,5 %). La répartition de la population féminine par âge reste la même qu'en 2020.



³ Source : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024



➤ **Population par Catégorie Socio-Professionnelle :**

| Population de 15 ans ou plus par sexe et CSP ⁴ | Hommes | Femmes | Hommes (%) | Femmes (%) |
|---|---------|---------|------------|------------|
| Ensemble | 625 171 | 709 967 | 46,82 | 53,17 |
| Agriculteurs exploitants | 96 | 73 | 0,01 | 0,01 |
| Artisans, commerçants, chefs entreprise | 32 607 | 13 303 | 5,21 | 1,87 |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 199 235 | 169 141 | 31,86 | 23,82 |
| Professions intermédiaires | 85 699 | 118 840 | 13,7 | 16,73 |
| Employés | 58 378 | 121 673 | 9,33 | 17,13 |
| Ouvriers | 53 329 | 13 193 | 8,53 | 1,85 |
| Retraités | 102 791 | 142 610 | 16,44 | 20,08 |
| Autres personnes sans activité professionnelle | 93 034 | 131 134 | 14,88 | 18,47 |

➤ **Conditions de vie :**

Dans les Hauts-de-Seine⁵, **les jeunes filles quittent le domicile parental plus tôt que les hommes**. En 2020, 64,5 % des femmes âgées de 20 à 24 ans résidaient chez leurs parents, contre 73,1 % des hommes du même âge (respectivement 42,5 % et 54 % en France).

La vie en couple ou en famille monoparentale est plus fréquente pour les jeunes femmes. Entre 25 et 29 ans, 52,6 % des femmes déclarent au recensement vivre en couple ou en famille monoparentale (pour 61,7 % en France), alors que seuls 29,4 % des hommes sont dans ce cas (pour 43,5 % en France).

(2) Composition des familles

En 2021, la France dénombrait un total de **18 618 357 familles**, parmi lesquelles **17,1 %** étaient des familles **monoparentales**⁶.

| Composition des familles 2021 | HAUTS-DE-SEINE | | FRANCE METROPOLITAINE | |
|---|----------------|------------|-----------------------|------------|
| | | (%) | | (%) |
| Ensemble | 423 645 | 100 | 18 618 357 | 100 |
| Familles monoparentales | 83 457 | 19,7 | 3 184 885 | 17,1 |
| • dont Femmes seules avec enfant(s) | 69 228 | 82,95 | 2 571 907 | 80,75 |
| • dont Hommes seuls avec enfant(s) | 14 228 | 17,05 | 612 978 | 19,25 |
| Part des familles monoparentales femmes/ensemble familles | 69 228 | 16,34 | 2 571 907 | 13,81 |
| Part des familles monoparentales hommes/ensemble familles | 14 228 | 3,35 | 612 978 | 3,29 |

⁴ Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire - 2021

⁵ Source : Insee, RP 2020, cité dans Insee Dossier Ile-de-France n° 10, mars 2024,

Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements

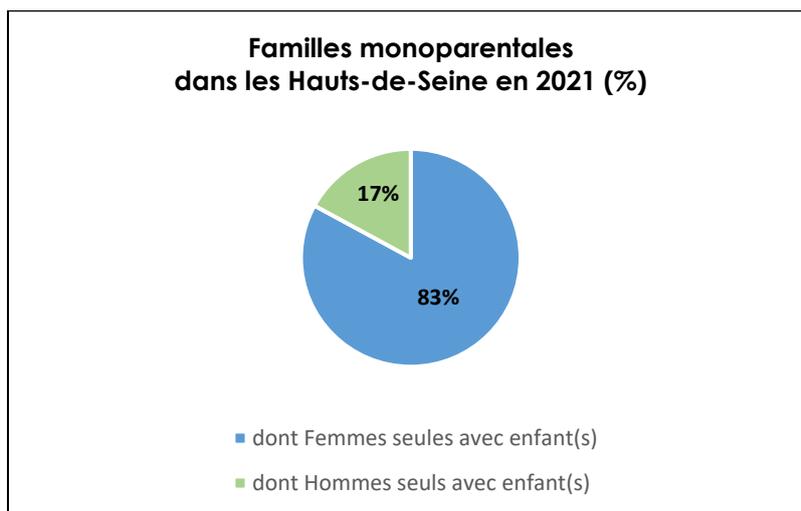
⁶ Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024



Dans les Hauts-de-Seine, la part des familles monoparentales représente **19,7 %**⁷ des familles alto-séquanaises (pour 17,1 % sur le plan national).

Ce taux de 19,7 % se décompose ainsi : la part des familles monoparentales femmes seules avec enfants représente **16,34 %** des familles alto-séquanaises (pour 14,2 % en 2007)⁸, soit **environ une famille sur six**, et la part des familles monoparentales hommes seuls avec enfants représente **3,35 %** des familles alto-séquanaises.

La répartition des familles monoparentales dans les Hauts-de-Seine est la suivante : **82,95 % de femmes seules avec enfants** (- 1 point par rapport à 2020) et **17,05 % d'hommes seuls avec enfants**.



Focus sur les Quartiers Prioritaires de la Ville en 2019 :

Dans les Hauts-de-Seine, en 2019⁹, la part des familles monoparentales dans les QPV était de **32,7 %**, soit près de 13 points de plus que la moyenne départementale et deux fois la moyenne nationale des QPV en 2020.

(3) Formation

En 2021, 14 % des femmes alto-séquanaises non scolarisées âgées de 15 ans et plus n'ont aucun diplôme (excepté le certificat d'études primaires), pour **12,8 % des hommes**. Sur le plan national, ce sont 22,6 % des femmes pour 18,6 % des hommes (données identiques à 2020).

En 2021, 56,2 % des femmes alto-séquanaises¹⁰ non scolarisées âgées de 15 ans et plus sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (BAC +2 et plus), pour **58,2 % des hommes**¹¹. Sur le plan national, ce sont 33,6 % des femmes pour 31,3 % des hommes.

⁷ Source : Insee, RP 2021, exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024

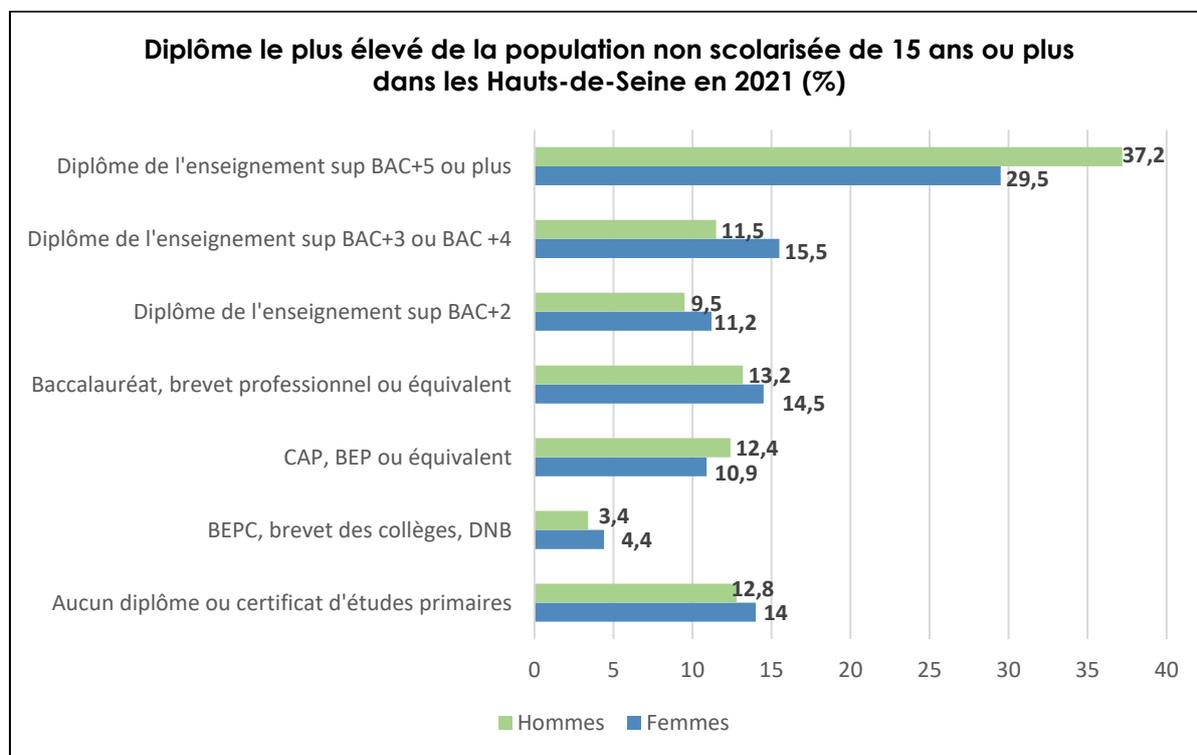
⁸ Source : Insee, « Etude Couples-Familles-Ménages » en 2007 Département des Hauts-de-Seine, RP 2007 exploitations complémentaires

⁹ Source : Insee - RP 2019 dans les QPV

^{8 9} Source : Insee, RP 2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024, Données locales département des Hauts-de-Seine paru le 27/06/2024

Dans les Hauts-de-Seine, la situation des femmes et des hommes diplômés de l'enseignement supérieur BAC +2 et BAC +3 ou plus reste identique en 2021, les femmes étant plus diplômées que les hommes (+ 5,7 points).

Néanmoins, les hommes alto-séquanais restent davantage diplômés de l'enseignement supérieur BAC +5 ou plus (37,2 %) que les femmes alto-séquanaises (29,5 %), soit + 7,7 points en 2021 contre 8,1 points en 2020, en léger recul.



Focus sur les Quartiers Prioritaires de la Ville en 2019 :

En 2019¹², la part de femmes sans diplôme dans les QPV dans les Hauts-de-Seine est de 41,5 % (pour 40,7 % femmes et hommes confondus).

(4) Travail – Emploi

Sur le plan national, d'après les recensements de la population entre 1968 et 2018, **la part des 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 que 7% des hommes inactifs le sont pour des raisons familiales, ou se déclarent « au foyer », contre 54 % des femmes inactives pour le même motif, même si cette part a décru entre 2013 et 2019¹³.

Cette tendance est confirmée par la dernière enquête Emploi 2022 (national) de l'Insee :

¹² Source : Insee - RP 2019 dans les QPV

¹³ Source : Insee, Femmes et hommes, l'égalité en question, Edition 2022



| Taux d'activité ¹⁴ (national) des 25 à 49 ans selon le nombre et l'âge des enfants en 2022 | Femmes (%) | Hommes (%) | Ensemble (%) |
|---|-------------|-------------|--------------|
| Taux d'activité des 25 à 49 ans | 84,2 | 92,7 | 88,3 |
| Sans enfant | 88,2 | 89,2 | 88,8 |
| Un enfant, dont : | 86,5 | 95,5 | 90,3 |
| • un < 3 ans | 82,1 | 95,6 | 88,8 |
| Deux enfants, dont : | 86,7 | 96,7 | 91,0 |
| • au moins un < 3 ans | 76,9 | 95,7 | 86,0 |
| Trois enfants ou plus, dont : | 67,0 | 94,0 | 77,8 |
| • au moins < 3 ans | 53,4 | 92,0 | 70,3 |

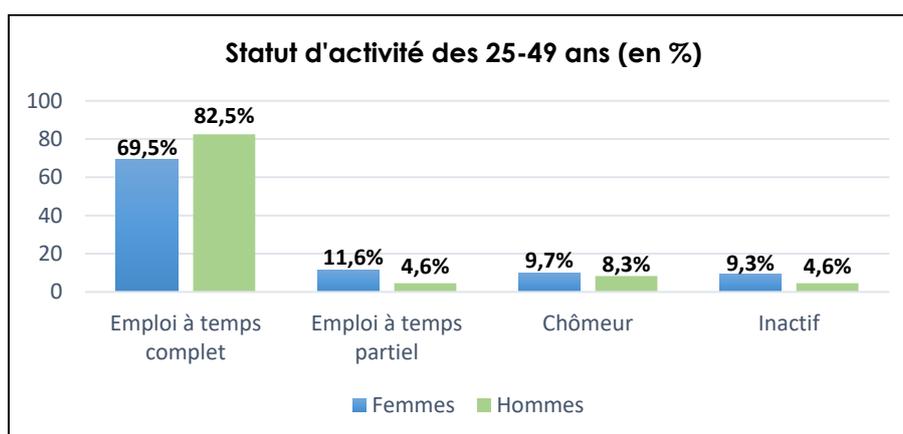
Dans les Hauts-de-Seine, en 2021, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de **90,6 %**¹⁵.

➤ **Activité de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021¹⁶ dans les Hauts-de-Seine :**

| Taux d'activité des 15-64 ans en 2021 | Femmes (%) | Hommes (%) |
|---------------------------------------|-------------|-------------|
| Ensemble | 77,2 | 81,2 |
| • de 15 à 24 ans | 34,7 | 35,8 |
| • de 25 à 49 ans | 90,6 | 95,1 |
| • de 50 à 64 ans | 70,5 | 78,6 |

Le **taux de chômage¹⁷ des femmes** âgées de 15 ans et plus s'élevait quant à lui à **5,7 %** en 2022, pour **6,1 %** pour les hommes.

➤ **Le statut d'activité des 25-49 ans en 2020¹⁸ dans les Hauts-de-Seine :**



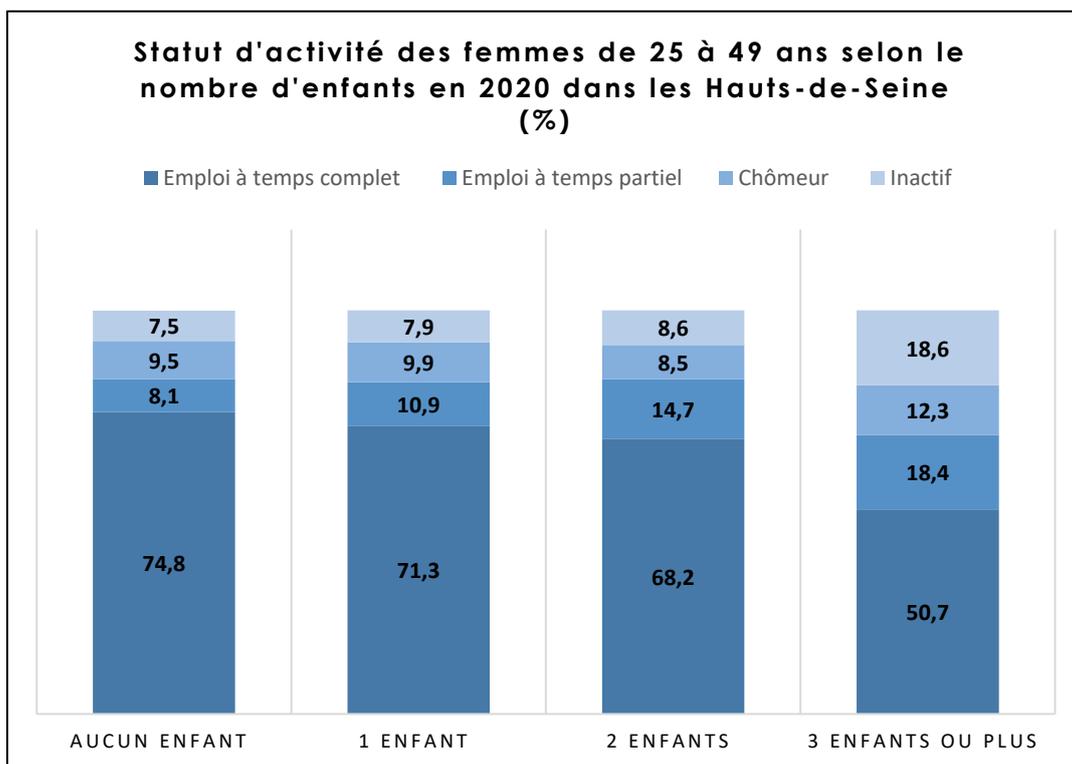
¹⁴ Taux d'activité au sens du recensement de la population : rapport entre le nombre d'actifs au sens du recensement (actifs occupés au sens du recensement et chômeurs au sens du recensement) et l'ensemble de la population correspondante.

¹⁵ Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

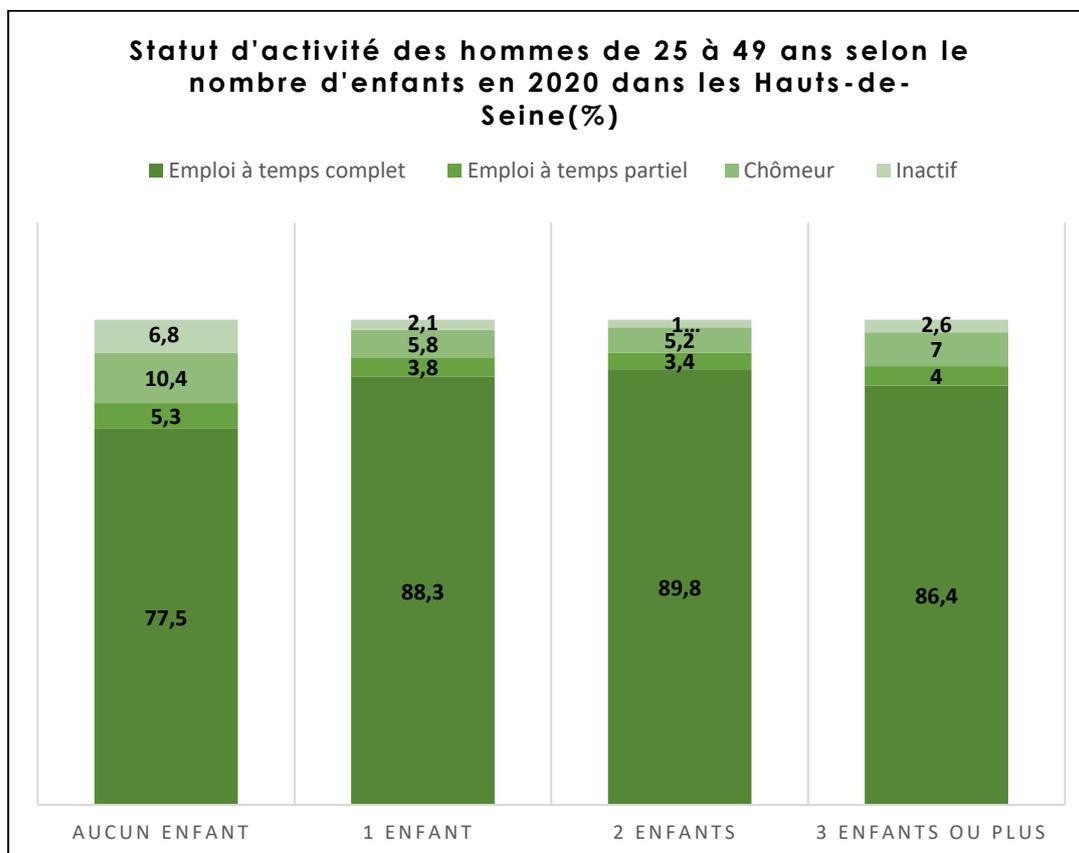
¹⁶ Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

¹⁷ Source : Insee, taux de chômage localisés 2022

¹⁸ Source : Insee, RP 2020, cité dans Insee Dossier Ile-de-France n° 10, mars 2024, Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements



➤ **Le statut d'activité des 25-49 ans selon le nombre d'enfants en 2020¹⁹ dans les Hauts-de-Seine :**



¹⁹ Insee, RP 2020, cité dans Insee Dossier Ile-de-France n° 10, mars 2024, Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements

➤ **L'emploi dans les Hauts-de-Seine :**

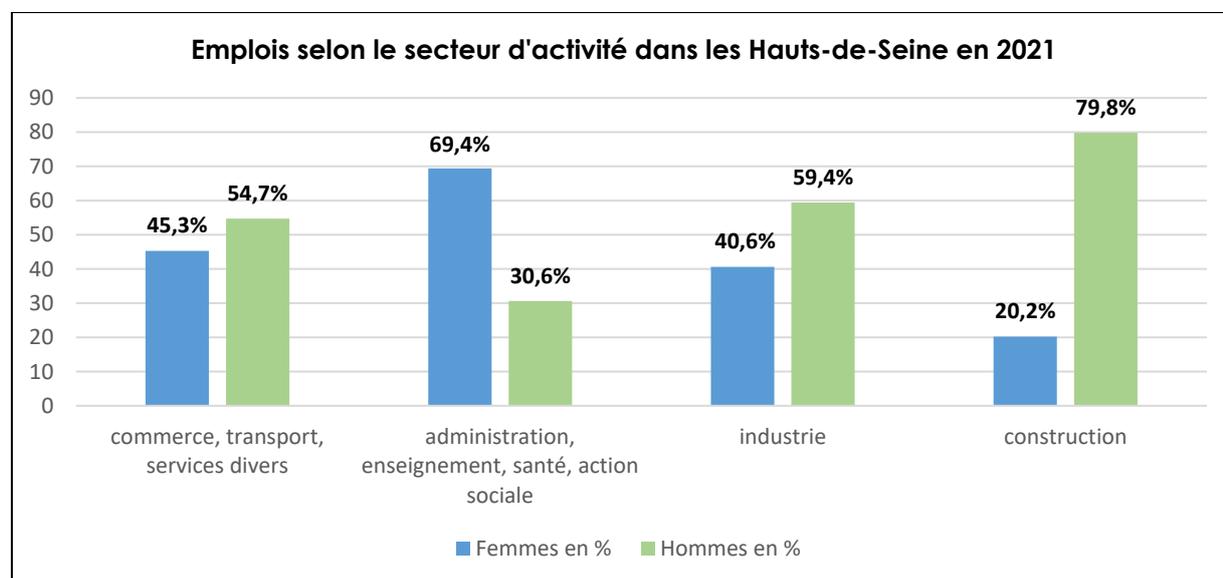
Selon le dernier recensement de la population de 2021²⁰, pour la tranche d'âge de 15 à 64 ans, 387 063 alto-séquanaises actives avaient un emploi (sur 432 741 actives), sur une population féminine de 560 511 personnes.

Ainsi, le **taux d'emploi²¹ des femmes** âgées de 15 à 64 ans s'élève à **69,1 %**, pour **73,4 % pour les hommes**, soit un écart de près de 4 points, tandis que le taux d'emploi global était de 71,1 %.

| Taux d'emploi des 15-64 ans en 2021 ²² | Femmes (%) | Hommes (%) |
|---|-------------|-------------|
| Ensemble | 69,1 | 73,4 |
| de 15 à 24 ans | 28,5 | 27,9 |
| de 25 à 49 ans | 81,5 | 87,2 |
| de 50 à 64 ans | 63,9 | 71 |

S'agissant des 15-24 ans, le taux d'emploi des femmes et des hommes est quasi égal avec 28,5 % pour les femmes et 27,9 % pour les hommes. La tendance s'inverse pour les 25-54 ans avec près de 6 points d'écart en faveur des hommes, et plus de 7 points pour la tranche des 55-64 ans.

En 2021, **la part des emplois selon le secteur d'activité** se répartit de la façon suivante²³ :



Dans les Hauts-de-Seine, le secteur d'activité dont le taux de féminisation est le plus élevé reste celui de l'« administration publique, enseignement, santé, action sociale ».

²⁰ Source : Insee, Données locales, chiffres détaillés, dossier complet département des Hauts-de-Seine paru le 27/06/2024, RP 2021 exploitation principale, géographe au 01/01/2024, Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

²¹ Définition : le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale. Il peut être calculé pour une sous-catégorie de la population donnée, ici les femmes des Hauts-de-Seine

²² Source : Insee : RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

²³ Source : Insee - RP 2020, géographie au 01/01/2023



➤ **La répartition de l'emploi des femmes par famille professionnelle :**

Au plan national en 2021, **8 salariés sur 10 exercent un métier non mixte**²⁴. Un métier est considéré comme étant non-mixte lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes ou respectivement des hommes.

Dans les Hauts-de-Seine²⁵, le taux de femmes en emploi est le plus élevé dans les familles professionnelles suivantes :

- **Cadres des services comptables et financiers (10,9 % des femmes en emploi) ;**
- **Enseignants (4,5 %) ;**
- **Cadres commerciaux et technico-commerciaux (4,1 %).**

Par ailleurs, les cinq familles professionnelles **les plus féminisées** sont :

| | Part des femmes (%) | Part des hommes (%) |
|--|----------------------------|----------------------------|
| Assistantes maternelles | 97,8 | 2,2 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 93,3 | 6,7 |
| Aides-soignants | 90,6 | 9,4 |
| Infirmiers, sage-femmes | 89,3 | 10,7 |
| Professions paramédicales | 73,7 | 26,3 |

Les cinq familles **les moins féminisées** sont les suivantes :

| | Part des femmes (%) | Part des hommes (%) |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Conducteurs de véhicules | 4,5 | 95,5 |
| Dirigeants d'entreprises | 23,4 | 76,6 |
| Ingénieurs de l'informatique | 27 | 73 |
| Tech et maîtrise de la maintenance | 27,2 | 72,8 |
| Cuisiniers | 28,8 | 71,2 |

➤ **La répartition des femmes alto-séquanaises salariées par statut**²⁶ :

En 2021, les Hauts-de-Seine comptent 351 279 femmes salariées de 15 à 64 ans.

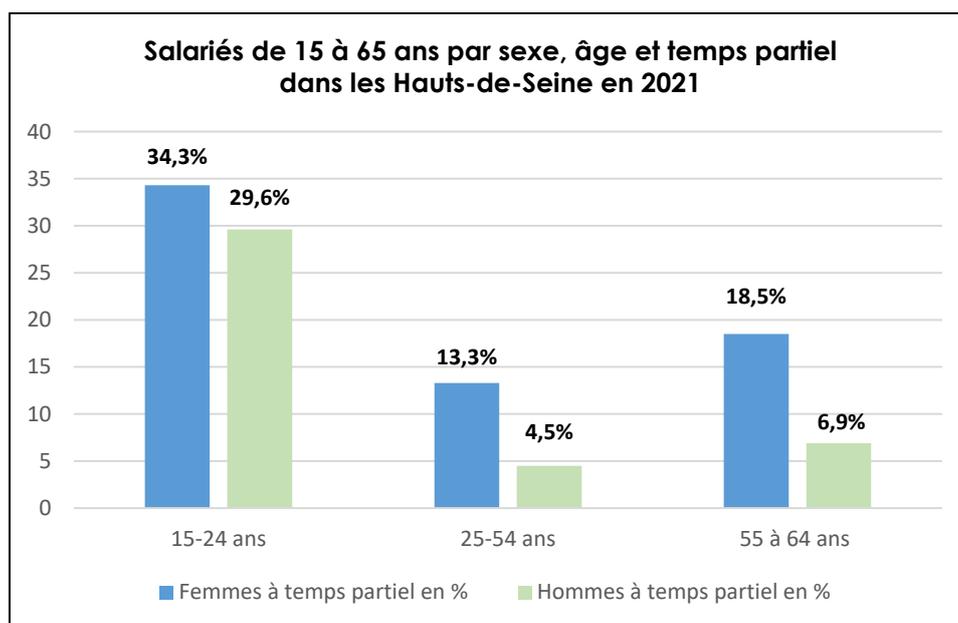
15,7 % des salariées âgées de 15 à 64 ans travaillent **à temps partiel**, pour **6,8 % des salariés**.

²⁴ Source : Chiffres-clés- Edition 2023, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, pp 56- 57

²⁵ Source : Insee Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements, pp 66-67

²⁶ Source : Insee, Données locales, chiffres détaillés, dossier complet département des Hauts-de-Seine paru le 27/06/2024, RP 2021 exploitation principale, géographe au 01/01/2024, Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

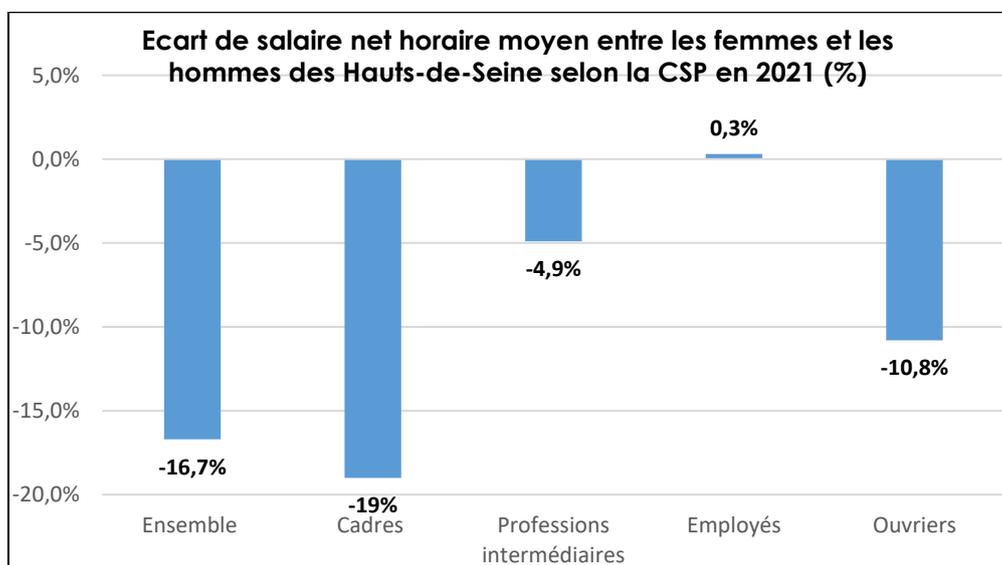
La part des temps partiels par sexe et par âge se répartit de la façon suivante :



(5) Revenus

A temps de travail équivalent, **le salaire annuel net moyen des femmes âgées de 25 à 64 ans²⁷** travaillant dans les Hauts-de-Seine atteignait **42 647 €** en 2021 pour **51 920 € chez les hommes, soit un écart de 17,9 %**.

L'écart de salaire net horaire moyen²⁸ entre les femmes et les hommes **âgés de 18 ans et plus** s'élevait quant à lui 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.

²⁷ Source : Insee, Dossier Ile-de-France n° 10, mars 2024, Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements, Hauts-de-Seine p 68. Base tous salariés 2021, au lieu de travail

²⁸ Source : Insee, Bases Tous salariés, fichiers salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023, champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

(6) Niveau de vie et taux de pauvreté²⁹

Le taux de pauvreté moyen³⁰ dans les Hauts-de-Seine s'élève en 2021 à **12,4 %** et à **22,1 %** de la population des familles monoparentales dont l'adulte référent est une femme (soit environ une famille sur six dans les Hauts-de-Seine). Ces proportions sont respectivement de 14,9 % et 31,9 % en France métropolitaine.

Le niveau de vie médian³¹ par ménage s'établit en 2021 dans les Hauts-de-Seine à **20 670 €** annuels par unité de consommation pour les familles dont une femme assure seule la garde des enfants³², contre **29 720 €³³ pour l'ensemble de la population du département**. Les montants sont respectivement de 17 140 € et 23 080 € en France métropolitaine).

b) Bilan 2023 et orientations générales

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. Elle vise à confirmer la lutte du Département contre tous types de violences faites aux femmes mais aussi à soutenir la place, la réussite et le rayonnement des femmes dans tous ses domaines d'intervention. Elle confirme également l'engagement de l'administration départementale en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce plan d'action s'inscrit 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.

C'est dans le cadre de sa 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**.

Ce bilan, qui porte sur l'année 2023, est donc 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,**

²⁹ Source : Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements, Insee Dossier Ile-de-France n° 10 – Mars 2024 p 65 sur données INSEE-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021.

³⁰ Le taux de pauvreté monétaire selon l'Insee : un individu est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60% du niveau de vie médian

³¹ Niveau de vie médian : 50% des ménages sont au-dessus et 50% des ménages sont au-dessous de la médiane

³² Source : Insee, Egalité femmes-hommes en Ile-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements. Insee Dossier Ile-de-France n° 10 – Mars 2024

³³ Source : Insee, ménages fiscaux et revenu disponible en 2021. Comparaisons régionales et départementales - Chiffres clés janvier 2024, paru le 29/01/2024

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

Cette stratégie transversale a conduit le Département à créer, en avril 2023, un **Secrétariat général à l'égalité femmes-hommes** dont la mission est de piloter et de coordonner, avec l'ensemble des pôles et des directions de la collectivité, la mise en œuvre de la stratégie départementale, de développer de nouvelles actions et d'assurer la lisibilité et la visibilité de l'action départementale. Le Secrétariat général a également pour mission la mise en œuvre de plans d'action départementaux coordonnés, internes et externes, autour des trois dates suivantes :

- Le 24 janvier, Journée internationale du sport féminin,
- Le 8 mars, Journée internationale des femmes,
- Le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes.

Des **référénts égalité femmes-hommes** ont été nommés dans chaque pôle, pour la mise en œuvre d'un plan d'action global et coordonné. Ce réseau de référents égalité se réunit chaque trimestre en formation complète ce qui permet un partage transversal et dynamique des actions, projets et réflexions, ainsi que des actualités sectorielles (études, réglementation...). Les référents sont des relais, des sources d'informations et un appui pour informer et mobiliser leurs collègues. Ils sont également chargés de la coordination globale, pour leur pôle ou leur direction, du rapport égalité annuel règlementaire et de la mise en œuvre, avec leurs collègues, d'indicateurs. En 2023, les référents égalité ont été très moteurs et participatifs dans les réflexions transversales à mener, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie départementale, et des axes opérationnels correspondants.

Le Secrétariat général à l'égalité femmes-hommes a également, à sa création, lancé l'identification des référents élus et administratifs des Communes des Hauts-de-Seine.

La direction de la jeunesse a quant à elle réalisé un état des lieux des dynamiques territoriales existantes en matière d'égalité entre les filles et les garçons. Il portait notamment sur les différents financements départementaux d'actions menées par les acteurs des territoires, les initiatives repérées au sein des Communes et leurs typologies, ainsi que les innovations identifiées.

À l'occasion du 8 mars 2023, date de lancement de la nouvelle stratégie, plusieurs événements ont ainsi été organisés :

- lancement, le 6 mars, du programme Femmes des Hauts-de-Seine au musée départemental Albert-Kahn (200 participants),
- création, le 7 mars, de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes,
- campagne Juste Elles, organisée par l'Institut des Hauts-de-Seine, et Bus santé femmes, sur le territoire et à l'Hôtel du Département, les 8 et 9 mars,
- conférence « inspirante » autour de l'intervention d'Amélie Goudjo, vice-championne du monde de handball, organisée le 8 mars pour les agents du Département (80 participants),
- parrainage du match de Paris 92, le club de handball féminin des Hauts-de-Seine, le 15 mars.

L'année 2023 a en effet été marquée par **la création de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes**. Cet observatoire vient renforcer la lisibilité et la cohérence d'une politique publique partenariale, au service des femmes victimes de violences. Outre la réalisation d'un diagnostic à l'échelle des Hauts-de-Seine, la mission de l'observatoire est de développer des dispositifs innovants afin d'apporter des réponses concrètes et adaptées à

chaque situation de violence et de fluidifier les parcours des femmes victimes de violences, et de leurs enfants, du repérage systématique à la sortie des violences, en passant par la mise à l'abri et les différentes mesures d'accompagnement. On peut ainsi noter, pour 2023 :

- Le lancement d'un **plan de formation** pour les agents départementaux, sur le questionnement et le repérage systématique des femmes victimes de violence,
- Le lancement de deux groupes de travail, associant de façon transversale des acteurs internes et externes, sur la **prévention des violences sexistes et sexuelles chez les jeunes**, ainsi que sur la **fluidité des parcours des femmes victimes de violences** et de leurs enfants à chaque étape : accueil et écoute, mise à l'abri, accès aux droits et accompagnement judiciaire, soins physiques et psychiques, protection des enfants co-victimes, insertion sociale et professionnelle,
- La création de **premiers outils partagés** : espace dédié aux violences conjugales sur le site internet du Département, guide, pour les professionnels, recensant les dispositifs et structures d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales,
- Le déploiement, autour du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, **d'une campagne de sensibilisation et de communication** « *Une fois, c'est déjà trop* »,
- L'organisation du **premier colloque interprofessionnel de l'observatoire** « Les cyberviolences au sein du couple : les prévenir, les repérer pour mieux protéger les femmes victimes et leurs enfants co-victimes », auquel ont participé 340 professionnels et acteurs institutionnels.

Les orientations suivantes vont notamment être poursuivies en 2024 :

- La **poursuite du financement** de dispositifs et des associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes,
- La **poursuite d'actions de sensibilisation du grand public et de prévention des violences sexistes et sexuelles chez les jeunes**,
- La **poursuite des formations des professionnels**,
- La finalisation du **premier diagnostic territorial partagé**,
- **L'accompagnement des Communes des Hauts-de-Seine**, si elles le souhaitent, pour développer leur stratégie locale en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

En 2023, le Département a poursuivi son soutien à **l'Institut des Hauts-de-Seine** qui, depuis des années, œuvre au quotidien pour accompagner les femmes dans les domaines de la santé, de la prévention, de l'éducation et de l'insertion socio-professionnelle, notamment avec **le Bus Santé Femmes et les Ecoles Françaises des Femmes**.

Depuis 2019, **le Bus santé Femmes** est un bus itinérant de prévention santé, d'aide et d'accompagnement constitué d'une équipe mobile de professionnels (infirmière, sage-femme, médecin, psychologue, avocat, policier...) à l'écoute de chaque femme. Les dépistages et les consultations individuelles sont gratuits, anonymes et sans rendez-vous. En 2023, 765 femmes ont bénéficié de ce dispositif.

Créées en 2008, **les Ecoles Françaises des Femmes** ont pour objectifs de promouvoir et de faciliter l'intégration professionnelle et culturelle de femmes de toutes nationalités dans la société française en proposant un programme pédagogique d'enseignement du français, de la culture française, de la citoyenneté pour conduire ces femmes vers l'autonomie dans leur vie personnelle, familiale et professionnelle. À l'occasion d'une cérémonie, **la médaille de la Société des Membres de la Légion d'honneur 2023 en faveur de la formation professionnelle**

des femmes étrangères a été remise à 18 apprenantes méritantes qui ont toutes en commun, après souvent bien des épreuves, la volonté de reconstruire leur vie en France pour réussir leur vie professionnelle et personnelle. Sur l'année scolaire 2022/2023, près de 500 femmes se sont inscrites dans les six Ecoles des Hauts-de-Seine. Une septième école sera ouverte dans les Hauts-de-Seine à l'horizon 2025.

Ces dispositifs seront reconduits en 2024, avec le soutien du Département.

Afin de soutenir la réussite, l'insertion et l'autonomie des femmes, le Département a fait le choix, avec le programme **Femmes des Hauts-de-Seine**, d'encourager leur place et leur rayonnement dans tous ses domaines d'intervention.

Ce programme a fait l'objet de **nouvelles actions en 2023**, notamment **le lancement d'un appel à projets Egalité femmes-hommes, qui sera reconduit en 2024 pour 2025**.

L'année 2023 a également été l'occasion d'agir en faveur de **l'entrepreneuriat féminin** avec la Chambre de commerce et d'industrie des Hauts-de-Seine et en partenariat avec FCE (Femmes Chefs d'Entreprises) France, avec la première promotion de **Boost Entrepreneurs au Féminin**, également reconduit en 2024.

Enfin, différentes nouvelles actions, comme le **Curious Lab' Egalité femmes-hommes** ou le soutien de l'association **Elles bougent**, ont été proposées aux collégiens et collégiennes des Hauts-de-Seine, leur permettant de **découvrir des filières d'avenir ainsi que des métiers traditionnellement non-mixtes**.

Le Département a lancé différentes réflexions, qui seront poursuivies en 2024, autour de **l'aménagement des espaces publics, dans le cadre d'usages mixtes et partagés**.

S'agissant de la communication, outre la réalisation de la saison 1 des podcasts « Portraits de femmes remarquables des Hauts-de-Seine », un **espace dédié à l'égalité femmes-hommes a été créé sur le portail www.hauts-de-seine.fr**.

En termes d'orientation, le Département a mis en place, autour du 24 janvier 2024, Journée internationale du sport féminin, et du 8 mars 2024, Journée internationale des femmes, des programmes globaux, avec des actions internes et externes.

L'année 2023 a également été une année de préparation pour le lancement de projets 2024 comme la **première édition du Trophée Elles en Seine**, qui sera reconduit en 2025, et dont l'objectif est de valoriser des femmes des villes des Hauts-de-Seine, jeunes femmes inspirantes pour leur mérite, leur persévérance et leur engagement auprès des autres.

S'agissant des plus jeunes, le Département a notamment lancé, en 2023, un plan d'action global renforcé visant à **sensibiliser les filles et les garçons à l'égalité femmes-hommes et à développer la culture du respect**.

17 363 collégiens ont ainsi, pendant l'année scolaire 2023/2024, participé à des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et, pour les filles, d'éducation à des thématiques féminines.

Pour l'année scolaire 2024-2025, l'objectif sera 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.



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*

➤ Principales données nationales sur les violences au sein du couple et les violences sexuelles (couple et hors couple) :

Les données de la lettre n°19-Mars 2024 de l'Observatoire national des violences faites aux femmes sont principalement issues de :

- L'enquête statistique nationale « Vécu et Ressenti en matière de Sécurité » (VRS-SSMSI) - 2021 et 2022,
- La base des victimes des crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie (ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer, SSMSI) - 2022,
- L'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple (ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer) - 2022,
- Les statistiques pénales et civiles du ministère de la Justice (SSER) - 2022.

118 femmes et 27 hommes sont décédés sous les coups de leur partenaire ou ex-partenaire, pour 122 femmes et 21 hommes décédés l'année précédente. **En moyenne, une femme est décédée tous les trois jours, et un homme tous les 14 jours.** 81 % des personnes tuées par le partenaire ou ex-partenaire sont des femmes. L'année 2022 marque un léger recul par rapport à la baisse des homicides conjugaux observée en 2021. 366 personnes ont été victimes d'une tentative de féminicide ou d'homicide au sein du couple, dont 267 femmes. Les tentatives de féminicide sont en hausse de 41 % par rapport à 2021.

Les enfants sont co-victimes des violences au sein du couple. **Douze enfants mineurs** ont été victimes de féminicides ou d'homicides dans un contexte de violences au sein du couple, dont quatre sans qu'aucun membre du couple ne soit tué. 129 enfants sont devenus orphelins de père ou de mère.

239 000 victimes de violences au sein du couple ont été enregistrées par les services de police et de gendarmerie, soit 205 248 femmes et 33 841 hommes. 86 % des victimes sont des femmes.

217 000 femmes déclarent avoir été victimes de viols, tentatives de viols et/ou d'agressions sexuelles. Près de la moitié des femmes victimes de violences sexuelles déclare la récurrence de ces violences. 91 % des auteurs de violences sexuelles sont des hommes lorsque la victime est une femme. Les femmes de 18 à 34 ans représentent 73 % des victimes de violences sexuelles. Dans près de la moitié des cas (49 %), les femmes victimes connaissent leur agresseur (conjoint, ex-conjoint, voisin, ami, collègue, camarade d'école ou voisin...). Seulement 6 % des femmes victimes portent plainte. 33 % des femmes qui déclarent des violences sexuelles n'ont fait aucune démarche de soins psychologiques, ni n'en ont parlé à un proche.

Dans les Hauts-de-Seine, en 2023, 5 808 faits ont été enregistrés dans l'index « violences conjugales » de la DTSP92 pour 5 614 en 2022. Une femme a été tuée (par son ex-partenaire) pour 4 femmes tuées en 2022 par le partenaire ou l'ex-partenaire. 13 tentatives de féminicides ont été enregistrées pour 7 en 2022, soit une augmentation de 86 %. Un enfant a été tué dans un contexte de violences au sein du couple.



Depuis de nombreuses années, 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.

Le Département, en partenariat avec les différents acteurs du territoire, met en place un programme départemental de lutte contre les violences faites aux femmes passant notamment par un soutien à des dispositifs associatifs et institutionnels. Les subventions départementales allouées en 2023 aux associations se sont élevées à **1 879 000 €** et se déclinent en deux axes : la lutte contre les violences faites aux femmes et l'aide aux victimes.

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. L'Observatoire est rattaché à la direction de l'insertion sociale et du retour à l'emploi au pôle Solidarités du Département.

(1) Bilan sur les actions de prévention contribuant à améliorer la condition des femmes et des jeunes femmes par la sensibilisation et l'information du grand public

Ces actions ont pour objectif de prévenir les violences sexistes et sexuelles, notamment chez les jeunes, et de faciliter l'accès aux droits des victimes. Les centres d'information aux droits des femmes et de la famille (CIDFF Nord et Sud) ont accompagné près de 1 945 femmes victimes de violences. Plus de 80 % d'entre elles ont entre 25 et 55 ans.

Des actions de sensibilisation ont également été organisées dans les services des solidarités territoriales et dans les collèges :

- Autour du **violentomètre**, outil qui permet aux femmes et jeunes filles de mesurer la violence dans leur couple et de déterminer si leur relation est saine ou non,
- Autour d'ateliers sur l'estime de soi et la confiance en soi,
- 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.

Une campagne de sensibilisation a également été faite en 2023 pour sensibiliser le grand public et les femmes victimes au phénomène des violences au sein du couple et les informer sur le numéro départemental (01 47 91 48 44).

(2) Bilan sur 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'Escale Solidarité femmes à Gennevilliers, l'AFED 92 à Nanterre, l'ADAVIP 92 à Nanterre et SOS femmes Alternatives - Centre Flora Tristan à Châtillon. En 2023, 870 appels ont été reçus sur la ligne d'écoute départementale. 95% de ces appels concernaient des violences, et majoritairement conjugales.

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 de les accompagner vers un parcours de

sortie des violences, 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.

(3) Bilan sur le soutien au logement temporaire et à 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 (**847 500 € en 2023**) à l'hébergement à trois associations spécialisées :

- L'Escalé : mobilisation de **138 places** d'hébergement,
- SOS femmes Alternatives - Centre Flora Tristan : **99 places**,
- L'AFED 92 : mobilisation de **96 places**.

493 personnes (femmes et enfants) ont été hébergées dans l'année.

S'agissant de l'accès au logement des femmes victimes de violences, les services sociaux 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.

(4) Bilan sur le soutien au 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'auteur des violences n'est pas informé de la mise à disposition du TGD à la femme victime.

L'association L'Escalé, soutenue à cet effet par le Département à hauteur de **25 000 €** en 2023, 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.

En 2023, l'association a réalisé 145 évaluations à la demande du Parquet et 78 TGD ont été attribués.

Orientation

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

Un minimum de **100 Téléphones Grave Danger** sont prévus au total pour le premier semestre **2024**, dans le cadre de la reconduction du dispositif.



(5) Bilan sur l'aide aux victimes

Bilan

Le Département soutient l'ADAVIP 92 France Victime 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 ; en 2023, 1 633 personnes ont été accueillies, dont 92 % sont des victimes de violences au sein du couple et 84 % sont des femmes,
- L'accueil quotidien dans ses antennes Nord et Sud et consultations de victimologie assurées 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 2023 pour l'ensemble de ses actions s'est élevée à **700 000 €**.

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

Le soutien du Département à l'aide aux victimes, à travers l'ADAVIP 92 France Victime se poursuivra en 2024.

(6) Missions, fonctionnement et bilan de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes

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 du phénomène 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 l'Observatoire,
- Un comité de pilotage interinstitutionnel copiloté avec les services de l'Etat et composé de l'ensemble des institutions et associations engagées est mis en place,
- Des groupes de travail thématiques sont pilotés par l'Observatoire en fonction des problématiques identifiées par les acteurs,
- Un colloque interprofessionnel est organisé chaque année à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre.

Bilan d'activités 2023 :

- **Présentation de l'Observatoire à l'ensemble des acteurs associatifs et institutionnels** de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants co-victimes,
- **Création d'une page sur le site internet du Département pour informer les femmes des dispositifs et structures existants sur le territoire,**
- **Lancement dès juin 2023 du plan de formation afin de renforcer le repérage des femmes victimes de violences,** avec une première formation, destinée aux managers et qui a accueilli 104 participants, suivie d'une seconde session, le 5 février 2024, avec 100 participants,
- A l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, **organisation du premier colloque interprofessionnel sur la thématique encore méconnue « les cyberviolences au sein du couple : mieux les repérer et les prévenir pour mieux accompagner les femmes victimes et leurs enfants co-victimes ».** 340 acteurs de la prévention et de la lutte contre ces violences y ont participé,
- **Deux groupes de travail,** associant de façon transversale des acteurs internes et externes, ont 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,**
- Création d'un **guide à destination des professionnels pour l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences au sein du couple :** diffusion à l'ensemble des acteurs et partenaires,
- **Participation aux Conseils Locaux de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD)** avec un volet Femmes victimes de violences, pilotés par les communes,
- **Participation au Conseil Local d'Aide aux Victimes (CLAV)** piloté par le Préfet et le Procureur de la République,
- **Participation au comité opérationnel BAR/TGD piloté par le Parquet.**





Orientations

Les orientations suivantes vont être poursuivies :

- De poursuivre **le financement de dispositifs et des associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes,**
- De poursuivre **les actions de sensibilisation du grand public et les actions de prévention des violences sexistes et sexuelles chez les jeunes,**
- **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 victimes de violences et de leurs enfants co-victimes,**
- **De poursuivre les formations des professionnels** pour renforcer le repérage et l'accompagnement des femmes victimes et enfants co-victimes,
- **De créer des outils permettant aux** travailleurs sociaux et médico-sociaux de saisir **des données sur l'accompagnement des « femmes victimes de violences »,**
- **De finaliser le premier diagnostic territorial partagé** de l'ampleur du phénomène afin d'affiner les politiques publiques correspondantes, au plus près des besoins des victimes,
- De participer aux instances institutionnelles pilotées par les services de l'Etat ou de la justice,
- **D'accompagner les communes des Hauts-de-Seine,** pour les aider à développer leur stratégie locale en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.



(7) Focus sur le 25 novembre 2023

À l'occasion du 25 novembre 2023, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Département a mis en œuvre un plan d'action coordonné par le Secrétariat général à l'égalité femmes-hommes entre plusieurs pôles.

Bilan



S'agissant d'actions de sensibilisation du grand public et des femmes victimes, le Département a déployé, autour du 25 novembre, une campagne de sensibilisation (affichage et digital) dans tout le territoire, avec le message « Une fois, c'est déjà trop ». Cette campagne a par ailleurs été relayée auprès de l'ensemble des acteurs sportifs du territoire, dans le cadre notamment de la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le sport.

Le Département a déployé des actions de sensibilisation auprès des usagers des Pôles sociaux, dans les Services de Solidarité Territoriale, PMI et Centres de santé sexuelle. Des violentomètres ont ainsi été diffusés pour un usage accompagné par des travailleurs sociaux ou médico-sociaux.

Le Département, à travers l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes, a organisé avec succès le premier colloque interprofessionnel, « Les cyberviolences au sein du couple : les prévenir, les repérer pour mieux protéger les femmes victimes et leurs enfants co-victimes », auquel ont participé 340 professionnels et acteurs institutionnels.

L'Observatoire a également proposé des ateliers de sensibilisation sur les violences faites aux femmes aux apprenantes des Ecoles Françaises des Femmes, avec une première vague à Clichy et à Châtenay-Malabry. Depuis, 170 femmes, douze enseignants et cinq coordinatrices des écoles ont été sensibilisés.

L'Institut des Hauts-de-Seine a par ailleurs déployé le Bus Santé Femmes le 21 novembre 2023 à Clamart, le 23 novembre à Gennevilliers et le 24 novembre à Puteaux.

S'agissant des actions internes, l'objectif était de communiquer très largement auprès des agents sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au travail, créé en 2022. Les agents ont été informés de l'existence de ce dispositif par différents canaux de communication (Intranews, magazine du personnel...) et une page spécifique a été créée sur l'intranet.



Un podcast thématique a également été réalisé, expliquant aux agents le dispositif de signalement au travail et l'accompagnement des agentes, victimes de violence dans la sphère privée.

Le coût global de ces actions s'est élevé à environ **120 000 €**.

Orientation

Un plan d'action similaire sera déployé autour du 25 novembre 2024.

(8) 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 2023, 201 projets ont été financés, dont 35 projets, pour 30 en 2022, touchant à la thématique de la promotion de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les violences faites aux femmes, pour un montant de 151 500 €.

Par leur hétérogénéité, 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 concernent les journées du 8 mars et du 25 novembre, plusieurs projets associent les Communes et les associations pour former les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes 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.

Un grand nombre d'actions a également pour public cible la jeunesse afin de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, et de prévenir les violences sexistes et sexuelles dès le plus jeune âge par le biais de différents outils : expositions, théâtre, interventions dans les classes...

Par ailleurs, la lutte contre les violences conjugales nécessite des réponses à apporter conjointement aux victimes et aux auteurs de ces violences. En 2023, le Département a de nouveau fait le choix de soutenir une action spécifique à destination des auteurs de violences conjugales à hauteur de 5 000 €, mise en place par l'Association de Lutte contre les Violences (ALCV) au sein du plateau technique du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation des Hauts-de-Seine pour une quinzaine d'auteurs condamnés pour des violences conjugales.

Orientation

En 2024, 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

En 2023, 29 853 foyers sont allocataires du RSA, parmi lesquels environ **48 % de femmes et 52 % d'hommes**.

Cette quasi-égalité cache de grandes disparités dans les profils des foyers concernés entre hommes et femmes.

L'isolement est un facteur majeur de pauvreté et les couples (avec ou sans enfants) sont ainsi très minoritaires parmi les allocataires du RSA. Les **personnes seules sans enfant** représentent 65 % des allocataires, parmi lesquels nettement 67,3 % d'hommes et **32,7 % de femmes**.

En revanche, chez les familles monoparentales, qui représentent 26 % des foyers allocataires du RSA, **les femmes sont très majoritaires avec 90,4 % de toutes les familles monoparentales**.

Au titre de sa compétence en matière d'insertion, le Département propose aux femmes bénéficiaires du RSA (BRSA) 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.

Concernant l'accès des personnes en insertion, notamment des familles monoparentales, à l'accueil et aux modes de garde de leurs enfants, des initiatives ont été menées localement afin de permettre aux mères de se former et de reprendre un emploi, comme à Clichy où un protocole spécifique a été élaboré avec la Ville de Clichy et la CAF.

En 2023, le Département a consacré **207 M€ au parcours BRSA** (202 M€ en 2022) qui englobe la dépense d'allocation et les dépenses de subventions liées à l'insertion (hors dépenses de personnel dédiées à l'accompagnement des BRSA).

Orientation

Le Département élabore son nouveau **Programme départemental d'insertion (PDI) pour la période 2024-2026**. De nombreux outils sont mobilisables pour les femmes en difficulté d'insertion pour traiter des difficultés sociales (apprentissage du français, bilans de santé, etc.), remobiliser vers l'emploi, orienter vers les métiers en tension ou proposer des emplois de transition (contrats aidés, structures de l'insertion par l'activité économique, clauses sociales sur les marchés publics). Le Département soutient notamment l'association Joséphine, qui propose des ateliers de socio-esthétique pour les femmes en difficulté d'insertion, afin de les aider à regagner confiance en elle et en leur capacité à intégrer le marché du travail. Le Département souhaite également renforcer l'offre de services pour faciliter l'insertion des familles, notamment monoparentales, public particulièrement fragile. A ce titre, dans le cadre de la contractualisation insertion-emploi avec l'Etat, le Département apporte son soutien à quatre associations gestionnaires de crèches pour contribuer au financement de 127 places dédiées aux publics en insertion (330 200 € dont la moitié financée par l'Etat). Par ailleurs, une convention a été élaborée avec la Ville de Clichy pour faciliter l'orientation des familles en difficulté d'insertion vers les crèches municipales et ce modèle de conventionnement a vocation à être dupliqué sur d'autres territoires.



(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** ».

Depuis 2019, 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.

25 interventions ont été réalisées sur le territoire des Hauts-de-Seine au titre de l'année 2023, réalisées dans 18 communes et bénéficiant ainsi à 765 femmes.

En 2023, le Département a alloué une subvention d'un montant de **87 311 €** à l'Institut des Hauts-de-Seine pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Une étude réalisée par l'Institut des Hauts-de-Seine en collaboration avec l'ADAVIP 92 (résultats au 31 décembre 2023) auprès de femmes accueillies dans le Bus Santé Femmes montre que ces dernières **cumulent les précarités**. 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.



©INSTITUT DES HAUTS-DE-SEINE

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 2024, avec le soutien du Département.



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

Bilan

L'**Institut des Hauts-de-Seine** a créé un site internet inédit en France entièrement dédié aux femmes monoparentales de tous âges et de toutes catégories sociales confondues : www.femmes-monoparentales.com

Ce site 100% féminin répond à deux objectifs prioritaires :

- Publication d'articles d'informations liées à la vie quotidienne des femmes monoparentales (santé, administration, budget, psychologie...),
- Lutte contre la solitude et l'isolement des femmes monoparentales grâce à la diffusion de programmes d'activités adaptées et de bons plans pratiques et économiques.

En 2023, 7 600 visiteurs ont été comptabilisés sur le site soit une augmentation de 25% par rapport à 2022.

Orientation

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 2024.

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

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 les 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.

Afin de soutenir la réussite, l'insertion et l'autonomie des femmes, le Département a fait le choix d'encourager leur place et leur rayonnement dans tous ses domaines d'intervention : accompagnement des femmes dans leur vie affective, sexuelle et parentale, insertion socio-professionnelle des apprenantes des Écoles Françaises des Femmes, créées et gérées par l'Institut des Hauts-de-Seine, jurys et programmations des dispositifs artistiques et culturels, coopération internationale à travers le soutien de la place des femmes dans la transition agricole et alimentaire, soutien aux pratiques sportives et culturelles, actions spécifiques pour accompagner le futur professionnel des jeunes collégiennes, avec la découverte de filières et métiers mais également avec l'acquisition de compétences oratoires et numériques, ou encore la poursuite des îlots verts dans les collèges, avec des espaces repensés notamment pour une occupation et une appropriation égalitaires des cours de récréation.

Ce programme a fait l'objet de **nouvelles actions en 2023**, 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 a également été l'occasion d'agir en faveur de **l'entrepreneuriat féminin**. La Chambre de commerce et d'industrie des Hauts-de-Seine a en effet lancé, avec le soutien du Département et en partenariat avec FCE France, la première promotion de **Boost Entrepreneurs au Féminin**, l'accélérateur dédié aux femmes dirigeantes des Hauts-de-Seine. Dans le cadre de ce dispositif, une quinzaine de femmes jeunes créatrices d'entreprises bénéficient ainsi d'un accompagnement personnalisé de cinq mois comprenant des ateliers collectifs, des entretiens individuels, des sessions de pitch et des événements de networking.

Enfin, différentes nouvelles actions ont été proposées aux collégiens et collégiennes des Hauts-de-Seine, leur permettant de **découvrir des filières d'avenir ainsi que des métiers traditionnellement non-mixtes**. Ces actions métiers ont été complétées par des rencontres sectorielles, notamment avec l'association **Elles bougent** et par l'organisation pour les collégiens, filles et garçons, d'un **Curious Lab' Egalité femmes-hommes** autour des métiers et des stéréotypes.

Le Département a lancé différentes 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.

L'année 2023 a également été marquée par la remise, à l'occasion d'une cérémonie le 28 novembre 2023, de **la médaille de la Société des membres de la Légion d'honneur 2023 en faveur de la formation professionnelle des femmes étrangères à 18 apprenantes méritantes des Écoles Françaises des Femmes** créées en 2008 par l'Institut des Hauts-de-Seine.

S'agissant de la communication, outre la réalisation de la saison 1 des podcasts « Portraits de femmes remarquables des Hauts-de-Seine », un **espace dédié à l'égalité femmes-hommes a été intégré sur le portail www.hauts-de-seine.fr**.

En termes d'orientation, le Département a mis en place, autour du 24 janvier 2024, Journée internationale du sport féminin, un plan d'action visant à promouvoir la pratique sportive féminine, avec une vaste campagne d'affichage mettant en avant les valeurs de transmission intergénérationnelle avec la valorisation de sportives de haut niveau et de jeunes sportives de clubs des Hauts-de-Seine. Le plan d'action sera détaillé dans le rapport Egalité 2024.





De la même façon, le Département a mis en place, autour du 8 mars 2024, Journée internationale des femmes, un programme global, avec des actions internes et externes. Ce programme, auquel ont participé **près de 2 500 personnes**, et ses retombées seront détaillés dans le Rapport Egalité 2024.

Toutefois, l'année 2023 a servi de temps de réflexion et de préparation pour ce programme, notamment avec :

- La **première édition du Trophée Elles en Seine** dont l'objectif est de valoriser des jeunes femmes des villes des Hauts-Seine, jeunes femmes inspirantes pour leur mérite, leur persévérance et leur engagement auprès des autres.
- Les Entretiens Albert-Kahn « **Du rêve à la réalisation de soi : quels leviers pour accompagner l'accomplissement professionnel des jeunes filles** » ? Ces Entretiens, organisés par le Laboratoire d'innovation publique du Département, s'appuieront sur la restitution d'un *focus group* **avec des collégiennes des Hauts-de-Seine**.
- La diffusion du film « **Les Figures de l'ombre** » auprès de collégiennes et collégiens.
- Pour les agents, une conférence sur la place majeure des femmes **dans la transition agricole et alimentaire**, dans le cadre de la politique de coopération internationale du Département, des ateliers de découverte du self-défense ou encore **la Journée Bien-être et santé organisée par l'Institut des Hauts-de-Seine**.



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

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

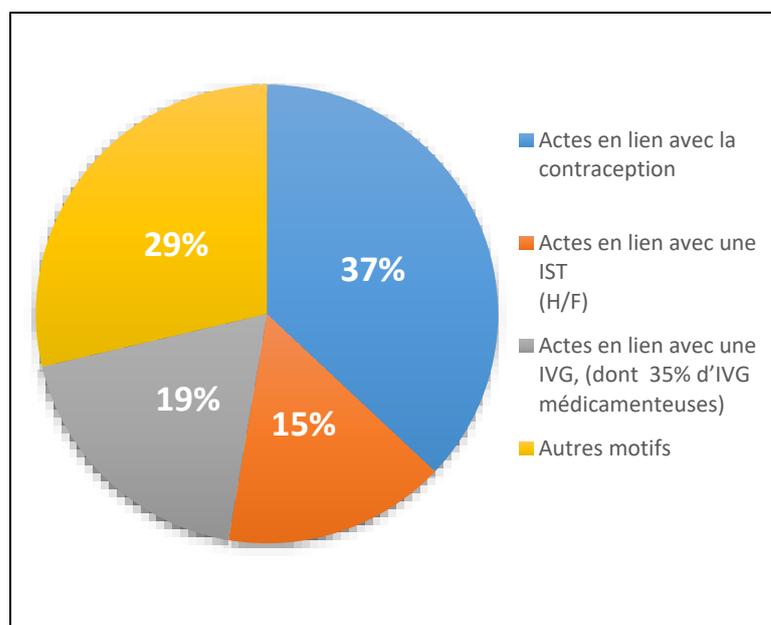
Bilan

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

Plusieurs actions sont développées pour répondre à ces besoins :

- Accueil par les **treize services des solidarités territoriales**,
- **Actions quotidiennes des Centres de Santé Sexuelle du Département** : 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...)
 - o Nombre de femmes vues pour la première fois en Centres de Santé Sexuelle (base : état des données disponibles selon transmission des Centres de Santé Sexuelle du Département et conventionnés) durant l'année 2023 : 9 300 personnes ont été accueillies dont 8 600 femmes, soit 92% des entretiens ;
 - o Actes des médecins et sage-femmes : 6 965 (base : état des données disponibles selon transmission des Centres de Santé Sexuelle du Département et conventionnés).

Ces actes se répartissent ainsi :

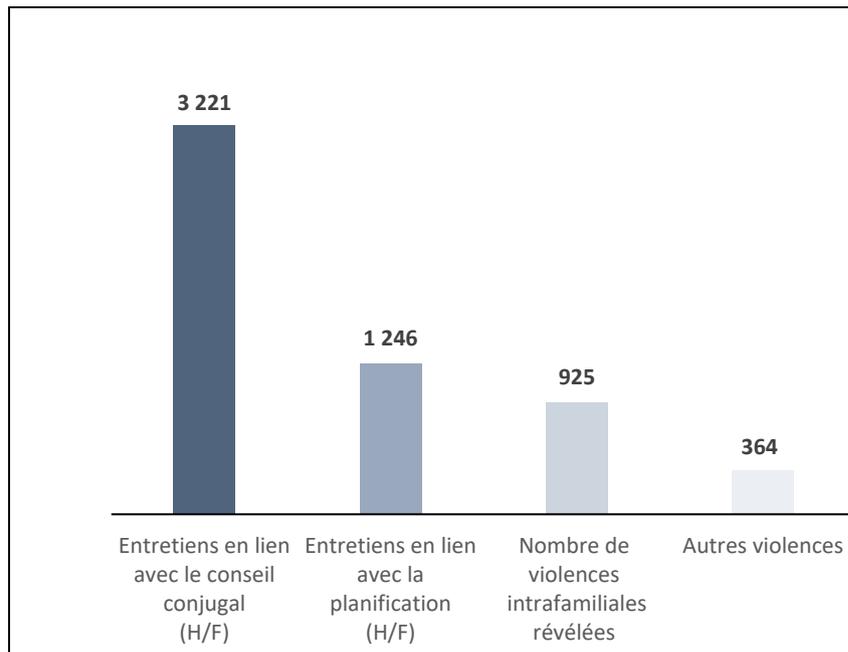


A ces occasions ont été révélées :

- Nombre de violences intrafamiliales révélées : 85
- Autres violences : 144

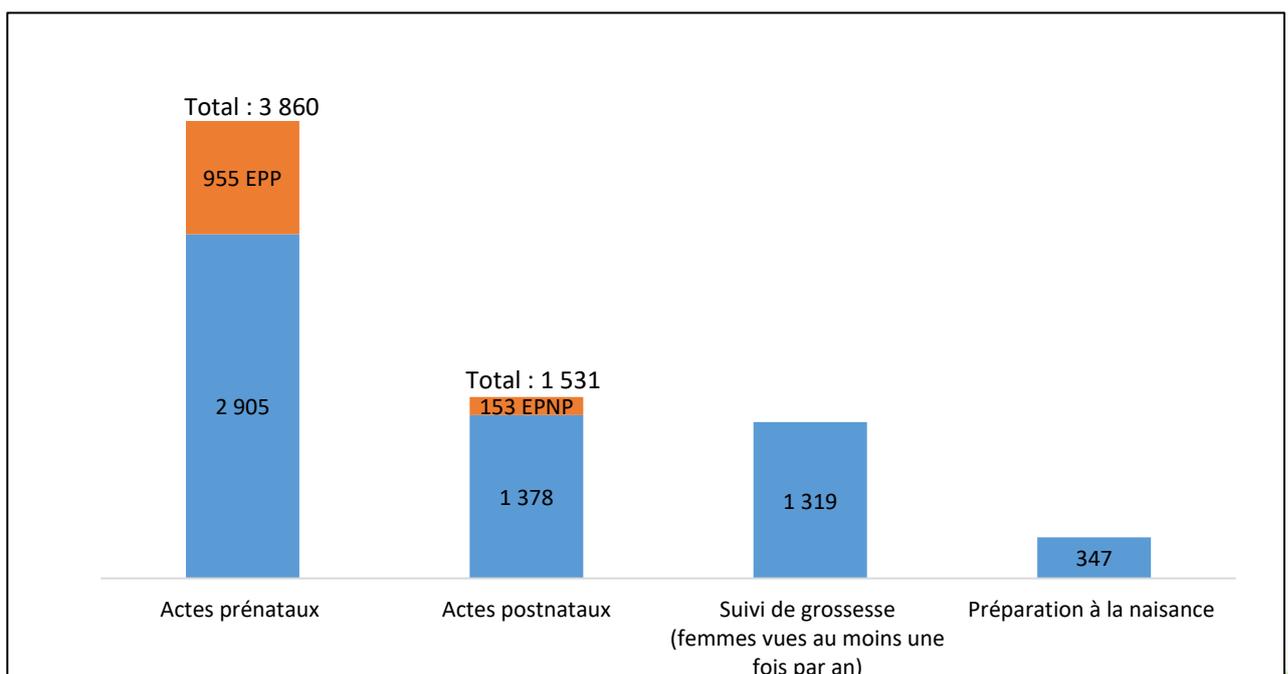


- o Actes des Conseillers Conjugaux et Familiaux :



- o Actes des infirmières des Centres de Santé Sexuelle (base : état des données disponibles selon transmission des Centres de Santé Sexuelle du Département et conventionnés) : 1 549 personnes vues, dont 479 entretiens en lien avec une IVG.
 - Nombre de violences intrafamiliales révélées : 55
 - Autres violences : 83
- **Action quotidienne des sage-femmes ou gynécologues en périnatalité en 2023** : visites à domicile (VAD), suivi de grossesse, préparation à la naissance, entretiens.

668 VAD ont été comptabilisées (sachant que ces VAD sage-femme sont effectuées dans le cadre des items suivants : actes prénataux, préparation à la naissance, actes postnataux).



*EPP : Entretiens Prénataux Précoces
 *EPNP : Entretiens Postnataux Précoces

- **Actions de soutien à la parentalité** : 892 ateliers collectifs parents-enfants de 0-3 ans ont été animés par des professionnels. 2 631 personnes y ont participé dont 405 familles (parents et enfants) ont participé au moins une fois.
- **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**),
- **Cent quarante-quatre séances de sensibilisation et d'éducation pour la santé** en foyers (jeunes travailleurs, foyers maternels, établissements spécialisés, foyers de l'ASE...).

Les crédits globaux consacrés au titre de l'année 2023 pour les PMI et les Centres de Santé Sexuelle s'élèvent à **2 152 467 €**.

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**.

Deux équipes mobiles PMI (nord et sud) ont été créées, avec un début d'activité au printemps 2024 pour celle du nord. Elles sont chacune composées d'une sage-femme et d'une puéricultrice qui ont pour mission d'aller à la rencontre des femmes enceintes et des parents de jeunes enfants éloignés des services départementaux.

(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 décliné, passant de 52 % à 12 %, tandis que celle des hommes inactifs a doublé, passant de 3 % à 6 %.

Toutefois, selon les données 2020 concernant la France (hors Mayotte), le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans, soit 67,6 % est toujours inférieur à celui des hommes (74,5 %³⁴).

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 inactives³⁵.

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

³⁴ Source Insee : Femmes et hommes, l'égalité en question - Edition 202

³⁵ Source Insee : Femmes et hommes, l'égalité en question - Edition 2022



maternels et parentaux) mais aussi en investissement en cas de création d'équipements de cette nature.

Pour l'année 2023, cette aide s'est élevée au total à plus de 19,6 M€ répartie comme suit :

- 18,31 M€ pour le fonctionnement des établissements municipaux d'accueil du jeune enfant et des relais d'assistants maternels (RAM) et parentaux (RAP), pour 17,67 M€ en 2022 ;
- 1,31 M€ en investissement pour les différentes opérations de construction ou rénovation d'équipements destinés à la petite enfance.

Orientation

En 2024, l'engagement du Département perdurera au travers des financements octroyés dans le cadre de ces Contrats de développement.

➤ 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^{er} 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 **5,3 M€ en 2023, pour un peu plus de 5 541 bénéficiaires soit +13 % par rapport à 2022.**



© ADOBESTOCK

Orientation

Le dispositif sera poursuivi en 2024.



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

(1) Lancement d'un appel à projets Égalité Femmes Hommes

Un **appel à projets Égalité Femmes Hommes** a été lancé en 2023, visant à soutenir la réussite et l'insertion socio-professionnelle des femmes, et à briser les plafonds de verre et l'autocensure, afin de permettre aux femmes de s'épanouir dans les filières professionnelles de leur choix. Une subvention de 5 000 à 10 000 € sera allouée en 2024 aux projets retenus.

(2) Les Ecoles Françaises des Femmes

Bilan

Engagées pour l'insertion, l'autonomie et le droit des femmes, les Écoles Françaises des Femmes, créées et gérées par l'Institut des Hauts-de-Seine, proposent **depuis plus de 15 ans un programme éducatif d'enseignement général principalement axé sur le perfectionnement du français, l'insertion professionnelle, la culture française, la citoyenneté et les nouvelles technologies.**

Lieux d'échanges et de savoir, les Écoles Françaises des Femmes ont pour objectif de faciliter **l'insertion socio-professionnelle** de femmes de toutes origines et de tous horizons. Le cursus se déroule sur une période de deux à quatre ans, mais chaque élève peut quitter l'Ecole quand elle le souhaite pour accéder à une vie professionnelle ou intégrer une formation.

Quel que soit leurs parcours, la formation au sein des Ecoles Françaises des Femmes ainsi que la qualité du cadre dans lequel elles sont accueillies, ont pour ambition de **consolider une confiance en soi souvent mise à mal par leur parcours migratoire et/ou les problématiques rencontrées dans leur vie quotidienne.**

Pour l'année scolaire 2022-2023 :

- 457 apprenantes, originaires de 81 pays, ont été comptabilisées au sein des six Ecoles implantées à Antony, Châtenay-Malabry, Clichy, Fontenay-aux-Roses, Gennevilliers et Nanterre,
- 97 femmes ont obtenu le Diplôme d'Education et de Langue Française.

A l'issue de cette année scolaire, 80 femmes ont trouvé un emploi ou une formation.

La subvention départementale s'est élevée à **980 723 €** en 2023.

Par ailleurs, le 28 novembre 2023, à l'Hôtel du Département, **la médaille de la Société des Membres de la Légion d'Honneur (« SMLH ») a été remise à 18 apprenantes (trois par Ecole) méritantes des six Ecoles Françaises des Femmes des Hauts-de-Seine.**

Elles ont été sélectionnées pour la remise de prix de la SMLH 2023 en faveur de la formation professionnelle des femmes étrangères. La sélection proposée est représentative de leur personnalité, de leurs études et de leur travail. Ces apprenantes originaires de pays différents, de toutes religions, de toutes appartenances sociales, apprennent à vivre hors de leurs pays d'origine, à aimer la langue et la culture française pour réussir leur vie professionnelle et personnelle en France, avec leurs talents et leurs richesses.



Cinq personnes « ambassadrices » ont également reçu une distinction pour leur engagement particulier dans la création et le fonctionnement des Ecoles.



©CD92/OLIVIER RAVOIRE

Chaque femme a reçu une médaille gravée et personnalisée de la SMLH, un diplôme décerné par la SMLH, un livre sur la Légion d'Honneur et une invitation à la Seine Musicale.



©INSTITUT DES HAUTS-DE-SEINE

Orientation

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 2024. Une septième école ouvrira dans les Hauts-de-Seine à horizon 2025.



(3) 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 2023 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 comité de visionnage de « Collège au cinéma » ou le jury du « Prix de La Science se livre » sont paritaires. 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 cette année par exemple, quatre ouvrages de la sélection du « Prix Adolescents », écrits ou co-écrits par une ou plusieurs femmes.

A l'occasion de la refonte des trois dispositifs d'accompagnement musiques actuelles (Prix Chorus, Concours National de Jazz de la Défense et PAPA) votée par la Commission permanente de septembre 2023, le principe d'une attention particulière à l'égalité Femmes - Hommes a été inscrit dans le règlement des concours, tant pour les artistes sélectionnés que pour les membres des jurys.

De fait, les sélections du Prix Chorus, du Concours National de Jazz 2023, et du PAPA présentaient des projets autant portés par des femmes que par des hommes, et le Prix Chorus a été décerné à une artiste féminine : Uzi Freyja.



@CD92_SGO

Les programmations des Festival Chorus et de La Défense Jazz Festival s'attachent également à être le plus paritaires possibles avec l'inscription de ce critère dans le règlement des concours.

En 2023, un parcours d'éducation artistique et culturelle a été mis en place autour du Concours National de Jazz dans le cadre de La Défense Jazz Festival, « **Le Jeune jury du jazz** ». Ce parcours a permis à quatorze jeunes de l'Aide Sociale à l'Enfance de se former à être juré via des ateliers et des rencontres artistiques. Plus particulièrement, une instrumentiste jazz, Maëlle Desbrosses, est intervenue auprès des jeunes afin de les sensibiliser à la pratique musicale du jazz et évoquer la place des femmes dans cet univers où seuls 12 % des spectacles diffusés



sont dirigés par des femmes³⁶. Huit jeunes filles du foyer Jean Cotxet, à Garches, ont ainsi pu devenir jurés pour le concours. En 2024, l'ambition est de faire intervenir davantage de femmes dans le parcours en tant que musicienne, médiatrice de la musique, programmatrice, etc. Des structures accueillant des jeunes filles suivies par l'ASE seront particulièrement ciblées.

Un point spécifique est dédié à la programmation des équipements départementaux culturels dans la section du rapport relative à « *La politique départementale de soutien à la pratique culturelle féminine* ».

Orientation

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

(4) L'entrepreneuriat féminin

La part des femmes entrepreneures est encore aujourd'hui faible en proportion de celle des hommes. En France, elles ne sont que 33,1 %, avec une moyenne d'âge de 43 ans, et seulement 22,5 % des entreprises créées en 2023 sont dirigées par des femmes³⁷. Elles sont surtout présentes dans les secteurs de l'industrie, de l'habillement (80,48 %), de la fabrication de textile (80,19 %) et dans les autres industries manufacturières (74,07 %). Le Département des Hauts-de-Seine compte de son côté seulement 23,4 % de femmes dirigeantes d'entreprises contre 76,6 % d'hommes³⁸.

Le secteur de l'artisanat dans les Hauts-de-Seine est un exemple concret des inégalités qui demeurent dans le milieu de l'entrepreneuriat. En effet, le département compte seulement 24 % de femmes dirigeantes dans l'artisanat (7 968 femmes) avec une moyenne d'âge de 46 ans. Le secteur le plus féminisé reste celui des services avec 52 % de femmes dirigeantes, notamment dans les activités de soins de beauté hors salon, le nettoyage courant de bâtiments ou encore la coiffure en salon. Toutefois, entre 2021 et 2023, la part des femmes dirigeantes d'une entreprise artisanale a augmenté de 12 %³⁹.

Si les femmes peinent encore à se faire une place dans le milieu de l'entrepreneuriat, c'est parce qu'elles font face à davantage d'obstacles à la création d'entreprises que les hommes, comme le manque de financement, les stéréotypes de genre, l'autocensure, le syndrome de l'imposteur ou encore la difficulté à se créer un réseau.

⇒ **Le dispositif « Boost Entrepreneurs au Féminin »**

Bilan

Afin d'aider les femmes à briser ces barrières, le Département des Hauts-de-Seine soutient, dans le cadre d'un partenariat, le dispositif « Boost Entrepreneurs au Féminin », créé et mis en œuvre par la Chambre de Commerce et d'Industrie des Hauts-de-Seine, avec FCE (« Femmes Chefs d'Entreprise ») France. Celui-ci a pour objectif d'accompagner uniquement des

³⁶ Source : enquête sur la représentation des femmes dans le jazz et les musiques improvisées réalisée par AJC, la FNEIJMA et Grands Formats sur les données 2022

³⁷ Source : Baromètre Infogreffe, *Les Femmes et l'Entrepreneuriat en 2023*, mars 2024

³⁸ Source : *Egalité femmes-hommes en Île-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements*, Insee Dossier Île-de-France, Mars 2024

³⁹ Source : Chambre de Métiers et de l'Artisanat IdF-92



femmes, de jeunes entrepreneures dans le développement de leur entreprise, de leurs postures (leadership, confiance en soi, ...) et de leur réseau et de réduire le sentiment d'isolement en créant des liens durables grâce à un réseau de femmes. Le dispositif accueille entre 15 et 20 participantes, et s'adresse uniquement aux femmes dirigeantes d'une entreprise de moins de trois ans, exerçant leur activité dans les Hauts-de-Seine.

En intégrant « Boost Entrepreneurs au Féminin », les participantes bénéficient d'un accompagnement sur une période de cinq mois, autour de huit ateliers collectifs animés par des experts sur diverses thématiques :

- Le leadership (posture, media training, prise de parole,
- La vente/le commercial (stratégie, performance commerciale, relation client),
- Le réseau (influence, partenariats, témoignages de femmes inspirantes),
- La gestion financière et juridique (gestion de la trésorerie, aides et financement, droit du travail, etc.).

Elles participent également à des événements de networking avec d'autres dirigeantes, à des entretiens individuels menés par des conseillers spécialistes dans le développement des jeunes entreprises, et bénéficient d'un mentorat entrepreneurial par des dirigeants confirmés.



Ateliers Boost Entrepreneurs au Féminin
© CCI 92



En 2023, quinze candidates ont été sélectionnées par un jury afin de participer à ce programme d'accélération, toutes jeunes dirigeantes d'entreprises issues de secteurs d'activité très variés :

- *We Deserve Freedom* : plateforme en ligne d'aide pour les victimes de violences domestiques ;
- *The Field* : salle de sport inclusive pour les personnes en situation de handicap ;
- *Parenthèse* : la box pour les jeunes parents (lauréate du prix du Public à Go Entrepreneurs 2024) ;
- *Green Together* : cabinet de conseil et d'accompagnement en stratégie RSE ;
- *CA Recrutement* : cabinet de recrutement et de bilans de compétences ;
- *Epikourous* : commercialisation d'une sélection de spécialités du terroir ;
- *Wure Cosmetics* : marque de maquillage/soin ;
- *Toit de Paris* : atelier qui transforme les toitures parisiennes en objet rare, poétique et durable (lauréate du Prix « Coup de Cœur » au concours régional Création d'entreprise Île-de-France 2024) ;
- *AR Conseil* : parcours d'éveil à la conscience alimentaire à destination des enfants ;
- *Winonette* : distribution et vente de vin ;
- *Tsipie* : conception et vente d'accessoires de bain (lauréate du Label Fabriqué à Paris 2024) ;
- *E-Pheonix Immo* : administrateur de biens (syndic, location, gestion, transaction) ;
- *Teenflo* : vente de sous-vêtements menstruels ;
- *Je suis sublime* : conseil en image personnelle et professionnelle.

Le budget alloué à ce dispositif en 2023 s'est élevé à **20 000 €**.

Orientation

Le dispositif est reconduit pour une nouvelle promotion, de mars à juillet 2024, toujours dans le cadre de la convention entre la Chambre de Commerce et d'Industrie et le Département des Hauts-de-Seine. Quinze nouvelles entrepreneures ont été sélectionnées afin de bénéficier du programme, sur le même modèle que celui de 2023.



La nouvelle promotion de Boost Entrepreneurs au Féminin 2024 ©CCI 92



⇒ Autres initiatives en faveur de l'entrepreneuriat féminin

D'autres dispositifs, soutenus ou portés par le Département des Hauts-de-Seine en 2023, ont permis de valoriser l'entrepreneuriat féminin.

Bilan

C'est le cas de « Made In 92 », également créé et mis en œuvre par la Chambre de Commerce et d'Industrie et soutenu par le Département des Hauts-de-Seine. « Made in 92 » est un concours qui s'adresse aux dirigeants à la tête d'une entreprise de moins de huit ans, dont le siège social se situe dans les Hauts-de-Seine. Les candidats ont la possibilité de remporter un prix dans différentes catégories.

En 2023, quatre entrepreneures ont remporté un prix, sur dix catégories au total :

- Elisa Jolivet avec *Hapaulo* (Boulogne-Billancourt) : Prix Création positive et solidaire et Prix de l'internaute ;
- Solenne Bocquillon-Le Goaziou avec *Soft Kids* (Saint-Cloud) : Prix Edtech ou Innovation éducative (également participante de la troisième promotion de Boost Entrepreneures au Féminin) ;
- Anaïs Fournial avec *Anaïs Fournial* (Antony) : Prix du public ;
- Amélie Frely avec *Granny & Charly* (Malakoff) : Prix coup de cœur de l'entrepreneuriat féminin.

Dans le milieu associatif, des projets portés par des femmes ont également pu être récompensés, notamment à travers l'appel à projets « PROGR'ESS » créé et mis en place par le Département des Hauts-de-Seine, qui a pour objectif de soutenir des initiatives locales à fort impact social et à fort potentiel de développement. Les lauréats de cet appel à projets peuvent ainsi recevoir une subvention départementale dont le montant peut s'élever jusqu'à 15 000 €. Pour sa première édition en 2023, l'appel à projets a récompensé trois associations présidées par des femmes, sur treize lauréats au total :

- *Les Petites Cantines*, à Antony, pour un projet de cantine de quartier solidaire et participative. L'association développe un réseau de cantines de quartier qui propose à toute personne, quel que soit son âge, sa catégorie socioprofessionnelle, sa situation de handicap, son origine culturelle ou sa religion, de participer à des repas ou événements favorisant la rencontre et la création de lien social ;
- *Reprise*, à Antony, pour un projet de reprise graphique numérique. L'association permet l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA, de réfugiés ou demandeurs d'asile par la formation aux métiers de la couture ;
- *Société du Partage*, à Clichy, qui souhaite contribuer à la transition écologique des Hauts-de-Seine, notamment dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), grâce à ses divers projets.

Le montant total des subventions allouées pour ces trois projets en 2023 s'est élevé à **21 000 €** (10 000 € pour Les Petites Cantines, 7 000 € pour Reprise et 4 000 € pour La Société du Partage).



Orientation

Ces divers dispositifs (Progr'ess, Made in 92, etc.), pilotés ou co-pilotés par le Département des Hauts-de-Seine, seront poursuivis en 2024. Ils permettront à nouveau de valoriser et de récompenser des projets ou des entreprises portés et/ou dirigés par des femmes.

(5) Le soutien de projets à l'international

Aujourd'hui encore, les femmes et les filles sont plus impactées que les hommes par la pauvreté, les conflits et le changement climatique. Elles font face à des difficultés et à des discriminations, dans tous les domaines et dans tous les pays.

Pour lutter contre ce fléau, l'objectif 5 du développement durable « 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.

En France, le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a mis en place ce qu'il nomme une « diplomatie féministe ». Celle-ci intègre cet objectif de façon systématique dans les enjeux de politique étrangère de la France : négociations multilatérales, réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, enjeux climatiques et économiques.

De leur côté, les autorités locales, en tant qu'échelon de proximité ont un rôle primordial à jouer. La coopération décentralisée constitue un important levier pour développer des politiques publiques locales engagées et répondre aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, par le partage d'expérience et d'expertise.

➤ Coopération internationale : soutenir la place des femmes dans la transition agricole et alimentaire à l'international

Bilan

Dans le cadre de sa politique de coopération internationale, le Département des Hauts-de-Seine finance des programmes de développement agricole mis en œuvre par des ONG (organisations non gouvernementales).

Les femmes rurales étant victimes de 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, les ONG partenaires du Département, expertes en matière de lutte des inégalités de genre, les soutiennent à travers diverses activités.

Grâce à des actions ciblées, leurs rendements et revenus augmentent, les ressources naturelles sont mieux gérées et la nutrition s'améliore.

En renforçant l'autonomisation et le leadership des femmes vivant en milieu rural, le Département contribue ainsi **à l'amélioration des conditions sociales et économiques des femmes de ces pays de coopération.**



En Arménie, l'agriculture, secteur stratégique pour l'économie du pays, emploie près de 25 % de femmes, pour l'essentiel dans des exploitations familiales. Malgré les efforts déployés par le gouvernement arménien au cours des deux dernières décennies pour réduire les inégalités, les stéréotypes demeurent fortement ancrés en zones rurales et limitent l'accès à formation des femmes. De ce fait, elles ont un accès plus limité aux postes de décision dans ce domaine et d'importants écarts de rémunération continuent d'être observés avec les hommes. Ces différences de salaires trouvent aussi leur origine dans la part importante de femmes dans l'emploi agricole informel. Dans ce contexte, le programme soutenu par le Département au nord-est de l'Arménie et mis en œuvre par le Fonds Arménien de France, permet de renforcer la formation et l'insertion professionnelle des femmes dans le domaine agricole. La ferme de Lussadzor emploie 40 % de femmes pour son fonctionnement, dont plusieurs cadres.

La création d'un cursus agricole en 2022 au lycée professionnel d'Idjevan, désormais dénommé Lycée Patrick Devedjian, encourage également la représentation des jeunes filles dans ces métiers en Arménie. À la rentrée 2023, le lycée a accueilli une première promotion de 32 élèves (dont 16 filles).



© CD92 / Stéphanie Gutierrez-Ortega



© CD92 / Stéphanie Gutierrez-Ortega



L'agriculture familiale constitue quant à elle le premier gisement d'emplois et de revenus pour les femmes **au Bénin**. Les femmes représentent aujourd'hui 14 % de l'emploi dans l'agriculture. Elles occupent une place importante dans les systèmes alimentaires locaux, en particulier aux étapes de la production et de la transformation des aliments. Pour autant, les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle du pays et n'ont pas le même accès aux ressources foncières que les hommes.

Dans ce contexte, depuis 2017, le programme financé par le Département au centre du Bénin a permis de renforcer les capacités de plus de 790 femmes transformatrices de soja en zones rurales et urbaines à travers la formation et la dotation en petits matériels, et ainsi de générer des revenus supplémentaires. Les activités mises en œuvre par le Groupe SENS ont d'autre part permis à 350 transformatrices de bénéficier de crédits auprès d'institutions de microfinance et de banques.



© CD92 / Willy Labre



© CD92 / Willy Labre



Au Cambodge, notamment dans les zones rurales, les normes sociales et les croyances, limitant le rôle des femmes et accordant le pouvoir aux hommes, sont encore omniprésentes. Ces traditions ont pour effet de marginaliser les femmes rurales et sont sources de discrimination. Ainsi, au Cambodge, le salaire des hommes est 33 % plus élevé que celui des femmes. Pour lutter contre ces inégalités, le programme mis en œuvre par le GRET et Agrisud International soutient l'*empowerment* féminin en renforçant le leadership des femmes sur la durée grâce à des formations, des dotations en petit matériel et un accompagnement sur la transformation des produits locaux.

En outre, des actions visant à faciliter la prise de parole des femmes et leur implication dans les activités du programme en tenant compte de leur charge quotidienne sont mises en place.

Ainsi, plus de 75 % des bénéficiaires femmes participent aux formations et aux instances de gouvernance et 77 % bénéficient de prêts accordés par les groupes d'épargne. L'accès au crédit facilite leur volonté d'entreprendre et leur permet d'être reconnues au sein de la famille et dans la société.



© CD92 / Willy Labre



© CD92 / Willy Labre



Haïti subit de plein fouet le changement climatique avec une recrudescence de phénomènes climatiques extrêmes dont les femmes sont les premières victimes. Elles font également face à de nombreux autres obstacles. Ainsi seul un tiers des exploitations sont dirigées par des femmes et seules 25 % d'entre elles participent aux décisions ou exercent un rôle de premier plan. Le programme de soutien à la filière cacao mis en œuvre par Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières (AVSF) s'appuie sur les productrices de cacao, plus enclines aux changements, pour renforcer et transformer durablement cette filière agricole. En effet, les productrices bénéficiaires ont été les premières à accepter de prendre le risque de régénérer leurs cacaoyers afin d'améliorer les rendements de leurs parcelles et de diversifier leur production pour lutter contre l'insécurité alimentaire. En 2023, AVSF a recruté un responsable égalité femmes-hommes pour mettre en place des indicateurs genrés et favoriser la participation d'un minimum de 30 % de femmes au sein des organes dirigeants afin de promouvoir une représentation équilibrée et inclusive des instances décisionnelles des coopératives.



© CD92 / Willy Labre



© CD92 / Willy Labre

Au total, **2 M€ ont été alloués à ces programmes en 2023** (1 555 000 € en fonctionnement et 445 000 € en investissement).



➤ Initiatives Jeunes Solidaires

Bilan

Dans le cadre du dispositif **Initiatives Jeunes Solidaires**, il est attendu que les participants aux projets mènent des actions visant à réduire les inégalités femmes-hommes. Ainsi, comme lors des éditions précédentes, sept projets menés en 2023 ont eu une approche spécifique sur le genre.

En Arménie, au Vietnam et à Madagascar, différents types d'activités ont contribué à lutter contre les stéréotypes et à sensibiliser les garçons aux tâches plutôt perçues localement comme étant féminines : cours de cuisine et activités manuelles et créatives (broderie, couture, etc.).

Le sport a également constitué un levier dans plusieurs projets pour améliorer la communication entre les filles et les garçons, la confiance en soi et promouvoir le *leadership* des filles.

En outre, des étudiants en médecine, participants au dispositif, ont mis en place des ateliers de sensibilisation sur la contraception, la physiologie féminine, la sexualité et la lutte contre la précarité menstruelle en distribuant des kits de protections hygiéniques.

La lutte contre la précarité par l'autonomisation a été traitée dans le cadre de projets menés à Madagascar et au Togo. A Madagascar, il s'agissait de proposer à des filles-mères d'accueillir leurs enfants dans des structures tout en leur permettant de suivre des formations professionnalisantes afin de favoriser leur autonomisation et leur protection sociale.

Au Togo, les lauréats ont soutenu la campagne FEGMT (« Fille d'abord, Épouse après les études ou la formation, 0 % de Grossesse précoce, 0 % de Mariage précoce au Togo »).

Enfin, sur l'éducation, des jeunes ont participé au Sénégal à un projet favorisant l'accès et la promotion de l'éducation des jeunes filles à travers la rénovation d'un collège et de ses sanitaires.

Au total, **34 500 €** ont été alloués en 2023 aux sept projets ayant eu une approche spécifique sur le genre.

Orientation

Pour les programmes de coopération internationale comme pour le dispositif Initiatives Jeunes Solidaires, il s'agira à l'avenir **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). Des indicateurs devront être mis en place pour mesurer les évolutions.

(6) 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 2023, le Département a par ailleurs mené des actions spécifiques en faveur de la lutte contre la discrimination de genre dans la commande publique.

La collectivité contrôle ainsi **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.

Aucune passation de contrat public n'a conduit le Département à déclarer une interdiction de soumissionner pour ce motif en 2023.

En termes d'exécution de marchés publics, les services départementaux en charge de la commande publique sensibilisent les directions métiers aux dernières clauses utilisables pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en publiant **à travers un guide relatif à l'intégration des considérations sociales dans les contrats de la commande publique**.

Ce guide comporte des exemples de clauses, qu'elles soient des rappels réglementaires à jour des dernières versions, comme celles relatives aux capacités au stade de la candidature en matière de lutte contre les discriminations, ou qu'elles soient plus novatrices comme celles relatives à la mixité des salariés affectés à la réalisation du contrat.

Orientation

En 2024, les services départementaux en charge de la commande publique informeront et sensibiliseront les directions métiers à la mise en œuvre des considérations sociales liées à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils veilleront notamment à concilier l'objectif d'efficacité économique et de promotion de l'égalité de genre.

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 2023-2024, **1,4 M€, soit 44 % des subventions votées, ont été attribués à des équipes féminines.**

Le Département soutient également **les centres de formation**, agréés par le ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques, 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.

Aussi, **36 athlètes féminines ont été soutenues à hauteur de 211 000 € durant la saison 2023-2024** au travers d'une bourse annuelle individuelle. Des athlètes médaillées olympiques aux Jeux de Paris 2024, comme Althéa Laurin en taekwondo ou Sarah-Léonie Cysique en judo, sont ainsi soutenues par le Département.

Cette bourse a pour objectif d'aider les sportifs de haut niveau licenciés dans un club des Hauts-de-Seine, figurant sur les listes Elite, Senior (et Relève en année olympique soit pour la saison 2023-2024) du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques et pratiquant une discipline inscrite au programme des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, ou de Milano Cortina 2026. Parmi les 36 athlètes, **34 étaient en préparation pour les Jeux de Paris 2024 (18 en olympique et 16 en paralympique) et ont perçu une bourse**, revalorisée à l'occasion des Jeux, qui s'élève ainsi à 6 000 €. Deux athlètes pratiquant une discipline inscrite au programme des jeux Olympiques de Milano Cortina ont perçu chacune une bourse de 3 500 €.

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 huit clubs qui portaient les couleurs des Hauts-de-Seine, **cinq 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**, le club de volley-ball 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, a rejoint pour la saison 2023-2024 cette liste des clubs partenaires Clubs des Hauts-de-Seine. Le club a d'ailleurs été à la hauteur de cette reconnaissance du Département, en remportant le Championnat de France 2023-2024 face à Nantes, le grand favori de la compétition.

Paris 92 a terminé la Ligue Butagaz Energie à la quatrième place, qualificative pour la Coupe d'Europe en 2024-2025.

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. Ainsi, le sport féminin, qu'il soit de haut niveau ou non, est promu au niveau départemental par une politique d'animation par les acteurs fédéraux du territoire qui permet l'élargissement de la pratique pour toutes, ainsi que la mise en valeur des joueuses de haut niveau des clubs qui représentent les Hauts-de-Seine.

L'engagement départemental pour le sport féminin a représenté un montant total de 2.8 M€ pour la saison sportive 2023-2024.

Le Département des Hauts-de-Seine organise et soutient des dispositifs sportifs pendant le temps scolaire (trophées scolaires, dispositifs de l'UNSS) et hors temps scolaire (Vacan'Sports) en direction de tous les publics dont les filles. Ces organisations et soutiens, à travers leur programmation et activités, s'insèrent pleinement dans le cadre de la stratégie pluriannuelle départementale et du plan d'action égalité femmes-hommes.

Orientation

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

Le nombre de femmes pratiquant occasionnellement du sport se stabilise et ne progresse pas (38 % des licences sportives étaient féminines tous âges confondus en 2023 pour 37,8 % en 2022).

Par ailleurs, toujours en 2023, la pratique féminine régulière recule de 4 points (55 %) et l'écart femmes-hommes se creuse (8 points). La pratique occasionnelle féminine suit la même tendance : les différences selon le sexe s'accroissent, 75 % d'hommes, pour 66 % de femmes (contre respectivement 73 % et 71 % en 2022) déclarent pratiquer une activité sportive occasionnellement (9 points d'écart).

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 a intensifié 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. En 2023-2024, 21 collèges ont ainsi participé au stand du Département lors de huit demi-journées.

Par ailleurs, depuis 2024, la direction des sports en partenariat avec l'Institut des Hauts-de-Seine a mis en place des conférences « le Sport Santé au Féminin » et des ateliers sportifs au sein de six Ecoles Françaises des Femmes des Hauts-de-Seine. L'objectif de ces conférences est la sensibilisation des apprenantes aux bienfaits du sport sur la santé et l'épanouissement personnel. Ces conférences seront reconduites en 2025 et seront ajustées afin de répondre au mieux aux besoins des apprenantes des Ecoles Françaises des Femmes.

En termes d'orientation, le Département a mis en place, autour du 24 janvier 2024, Journée internationale du sport féminin, un plan d'action visant à promouvoir la pratique sportive féminine, avec une vaste campagne d'affichage mettant en avant les valeurs de transmission intergénérationnelle incarnées par des sportives de haut niveau et des jeunes sportives de clubs des Hauts-de-Seine. Le plan d'action sera détaillé dans le rapport Egalité 2024.

Enfin, à l'occasion des Jeux Olympiques de Paris 2024 a été lancé un programme de mobilisation de volontaires. 119 volontaires, dont 88 femmes, parmi les agents du Département ont participé à des missions d'accueil et d'orientation aux abords des sites olympiques, en particulier au stade départemental Yves-du-Manoir.

(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 en partenariat avec l'Education nationale et les salles de cinéma 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 pilotage 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. Pour l'année scolaire 2023-2024, une attention particulière est portée aux films réalisés par des femmes mais aussi à ceux mettant en avant un personnage féminin. Ainsi, ont notamment été proposés « I am not a witch » (2022-2023) de la réalisatrice anglo-zambienne Rungano Nyoni et « Lumineuses » (2023-2024) un programme de cinq courts-métrages qui met à l'honneur des personnages de femmes.

75 000 € ont été consacrés en 2023 à Collège au cinéma.

Orientation

Cette attention portée aux réalisatrices féminines, ainsi qu'aux films valorisant des personnages féminins, sera poursuivie, notamment avec les films « Les racines du monde » de la réalisatrice mongole Byambasuren Davaa et « Une seconde mère » de la réalisatrice brésilienne Anna Muylaert pour l'année scolaire 2024-2025.

➤ Chemins des arts

Bilan

Chemins des arts est un dispositif départemental d'éducation artistique et culturelle offrant aux collégiens et aux publics du champ des solidarités (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 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 2023-2024.

Sur les 67 parcours proposés pour la saison 2023-2024, trois interrogeaient plus particulièrement la place des femmes dans la société :

- « Qu'est-ce qui nous relie les unes aux autres ? », porté par le T2G de Gennevilliers en partenariat avec le Seine Lab de la Seine Musicale,
- « Femmes artistes, femmes dans les arts : céramique et musique », porté par Insula Orchestra, ensemble en résidence à la Seine Musicale, en partenariat avec la Manufacture de Sèvres,
- « La promesse des traces ou la place des femmes dans l'histoire de nos mémoires », porté par les Archives départementales en partenariat avec le Musée départemental Albert-Kahn.



S'agissant des Archives départementales, les parcours suivants ont notamment été suivis en 2022-2023 :

| Collège | Parcours |
|---|---|
| Collège Jean-Baptiste Clément (3 ^e) Colombes | Les élèves et les membres du Centre social et culturel des Fossés Jean à Colombes ont pu assister à une pièce de théâtre « Féminines » qui évoque la place des femmes dans la pratique sportive du football. Ils ont participé à des ateliers avec le <i>Collectif Masque</i> autour du vocabulaire commun lié au genre et au sport. Et pour finir une visite aux Archives départementales afin de découvrir des documents d'archives sur le sujet. |
| Collège Edouard-Vaillant (3 ^e) Gennevilliers | En partenariat avec le département d'anthropologie de l'Université Paris Nanterre, les élèves et les résidents de la résidence autonomie Camille-Cartier de Gennevilliers ont pu appréhender la place des récits de femmes dans l'histoire et nos 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. Et pour finir une visite aux Archives départementales afin de découvrir des documents d'archives sur le sujet. |
| Collège Jean-Perrin (4 ^e /3 ^e) Nanterre | A la suite d'une visite aux Archives départementales où des affiches sur divers sujets ont été présentées, dont le thème du féminisme, et d'une visite à La Contemporaine (exposition Claude Baillargeon), les élèves et les travailleurs de l'ESAT Camille-Hermange ont pu réaliser leurs affiches avec l'aide d'un graphiste. De nombreuses créations avaient pour message l'égalité entre les hommes et les femmes. |

Pour l'année scolaire 2023-2024, et toujours en lien avec les Archives départementales :

| | |
|---|---|
| Collège Edouard-Vaillant (3 ^e) Gennevilliers | Les élèves de Gennevilliers ont pu appréhender la place des récits de femmes dans l'histoire et nos mémoires grâce à la lecture de « La promesse des traces ». Et pour finir une visite aux Archives départementales et au musée départemental Albert-Kahn afin de découvrir des documents d'archives sur le sujet. |
|---|---|

Orientation

Pour faire suite à la réunion bilan et perspectives du dispositif Chemins des arts qui a eu lieu en présence de tous les porteurs de projets le 8 juin 2024, deux axes stratégiques prioritaires pour les parcours seront proposés pour l'année scolaire 2024/2025 : l'égalité femmes/hommes et le développement durable.

➤ VOCO et Chœur interdépartemental

Bilan

VOCO et Chœur interdépartemental sont deux dispositifs de pratique chorale menés en étroite partenariat avec l'Education nationale. Ils ont pour ambition d'encourager le développement du chant choral en milieu scolaire. Chaque année, un projet choral commun de haut niveau est proposé à l'ensemble des collèges du département. Les élèves inscrits bénéficient, tout au long de l'année scolaire, de rencontres et de répétitions avec des artistes professionnels qui les accompagnent jusqu'aux concerts de restitution qui ont lieu en juin à la Seine Musicale.

Ce dispositif se veut accessible et exigeant : le chant choral est un art à la portée de tous, il ne nécessite ni connaissances musicales, ni instruments à maîtriser ou acquérir. Tout élève, quelle que soit sa commune d'origine, novice ou initié, peut y participer. Accessible au plus grand nombre, le dispositif se distingue néanmoins par sa recherche permanente d'excellence artistique : l'ensemble des moyens déployés, l'attention particulière apportée à la préparation et à la formation des professeurs ainsi que le choix des œuvres musicales témoignent de cette ambition.

Pour la saison 2023-2024, une attention particulière est portée à l'égalité entre les femmes et les hommes à travers **le programme « Kyniska, la femme olympique »**, œuvre originale du compositeur Julien Joubert. Fille du roi de Sparte, Kyniska est la première femme à avoir été couronnée aux Jeux Olympiques au IV^e siècle avant J-C, alors que les femmes n'avaient à l'époque pas le droit d'y participer.



©JS

Orientation

Le dispositif VOCO continuera en 2024-2025 à encourager la place et la représentation des femmes dans l'univers du spectacle vivant, notamment à travers la programmation de l'artiste invitée, la compositrice Leïla Olivesi.

➤ Un Brin de culture

Bilan

Un **Brin de culture** est un programme de visites et d'activités culturelles pendant l'été à destination des jeunes entre 11 et 25 ans. Entièrement gratuit, il leur permet de découvrir le patrimoine via des visites et de pratiquer des disciplines artistiques variées. Le dispositif s'appuie sur les équipes de médiateurs des équipements culturels départementaux et sur des équipes artistiques expérimentées du territoire.

En 2023, la fréquentation du programme s'élevait à 150 participants, dont 57 % de jeunes filles et 43 % de jeunes garçons. S'agissant des intervenants des ateliers et visites, 19 étaient des femmes et 12 des hommes.

Orientation

En 2024, les femmes seront encore très représentées dans les interventions artistiques. Une attention sera portée sur la participation d'établissements jeunesse accompagnant les jeunes filles et les femmes (ASE, foyers de jeunes filles, etc.).

➤ Actions au musée départemental Albert-Kahn

Le **musée départemental Albert-Kahn** a accueilli plus de 360 000 visiteurs depuis sa réouverture 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. Le musée a ainsi accueilli la soirée de **lancement du programme Femmes Hauts-de-Seine pour l'égalité des chances en mars 2023, mettant en valeur l'action pionnière des lauréates des Bourses Autour du Monde créées par Albert-Kahn et ouvertes aux femmes à partir de 1905.**

Aujourd'hui, une attention particulière est portée à la place des femmes tant dans les jurys de sélection (programme de résidences d'artistes : cinq femmes sur six membres du jury, comité de programmation du festival Mondes en commun : six femmes sur dix membres du comité), que dans les commissariats d'expositions (co-commissariats paritaires pour les expositions 2023 et 2024) et dans les invitations artistiques. Pour les actions d'éducation culturelle et artistique mises en œuvre pour la saison 2022-2023, les deux artistes sélectionnées étaient des femmes.

Les deux artistes invitées à l'été 2023 pour l'exposition **Les Passagères**, dans le cadre de Jardins Ouverts, étaient également des femmes.



©CD92

Sur les trois saisons de résidence de la Salle des Plaques (2022-2023-2024), deux ont été confiées à des artistes femmes, Claire Glorieux en 2022, et Marina Mankarios en 2024.

➤ La Seine Musicale

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. **Laurence Equibey est la marraine du programme « Femmes des Hauts-de-Seine »**, lancé le 6 mars 2023 dans le cadre de la nouvelle stratégie 2023-2025 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le 5 décembre 2023, La Seine Musicale a par ailleurs accueilli sur ses dates de mission de service public, en lien avec le Secrétariat général à l'égalité femmes-hommes, un colloque interprofessionnel sur les cyberviolences au sein du couple, à destination des acteurs institutionnels et associatifs.

➤ L'Académie Musicale Philippe Jaroussky

Bilan

L'Académie Musicale Philippe Jaroussky, en résidence à 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 et des Jeunes Talents. En 2023, les deux programmes comptaient 54 % de filles et 46 % 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.

➤ 1 mois, 1 œuvre

Dernier né des itinéraires d'éducation artistique et culturelle, ce dispositif départemental a pour objectif d'installer des œuvres d'art contemporain issues du Fonds départemental dans des lieux qui ne sont pas dédiés à la culture : centres sociaux, EHPAD, foyers d'hébergement, mais aussi collèges.

L'exposition est accompagnée d'une médiation et d'actions pédagogiques co-construites avec les lieux et les artistes.

Les publics sont amenés à devenir eux-mêmes médiateurs et à présenter leur propre création lors des moments de restitution du projet.

80 % des œuvres exposées par le dispositif sont réalisées par des artistes féminines. On peut citer par exemple les œuvres *Céleste* et *Let me be vulnerable* d'Alexandra Devaux exposées au sein du collège Lakanal à Sceaux en novembre et décembre 2023, ou la vidéo « *Drop out bodies* » de Ludivine Large-Bessette exposée au pôle social d'Issy-les-Moulineaux en novembre et décembre 2023.

➤ Orchestre Démonstrations Hauts-de-Seine

L'objectif de ce dispositif est de **favoriser l'accès à la pratique artistique pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville**. L'Orchestre propose un apprentissage de la musique classique à des enfants ne disposant pas, pour des raisons économiques, sociales et culturelles, d'un accès facile à cette pratique dans les institutions existantes. Au-delà des connaissances musicales, Démonstrations donne la possibilité à chaque participant, de renforcer la confiance en soi, notamment des filles, la communication, la concentration ou encore l'expressivité.

Le Département finance et participe à la coordination de l'Orchestre aux côtés de la Philharmonie de Paris et des sept binômes constitués, pour chacune des villes, d'un conservatoire et d'un centre social. La Région Ile-de-France finance quant à elle le parc instrumental. C'est donc un projet multi partenarial au service de la démocratisation culturelle.



Bilan

En 2022, un nouveau cycle de trois ans a débuté dans les Hauts-de-Seine avec la participation de sept communes : Antony, Bagneux, Châtenay-Malabry, Clichy, Gennevilliers, Nanterre et Villeneuve-la-Garenne. Ce sont 88 enfants (dont 59 filles), âgés de 7 à 12 ans, qui participent ainsi à l'Orchestre Démos Hauts-de-Seine.

L'Orchestre Démos Hauts-de-Seine a joué en public pour la première fois dans l'Auditorium de La Seine Musicale à l'occasion de la Journée des Enseignements Artistiques du 18 juin 2023 en présence notamment des élus, des proches et des différentes équipes opérationnelles.

La deuxième restitution de la cohorte est prévue le 1^{er} juin 2024 de nouveau à La Seine Musicale et en ouverture de la Journée des Enseignements Artistiques.

Orientation

La question des passerelles est conjointement réfléchiée avec les co-porteurs afin de permettre aux enfants désireux de poursuivre après les trois ans dans l'Orchestre de pouvoir le faire dans les établissements d'enseignements artistiques, **notamment pour les jeunes filles qui ont représenté 79% des enfants du premier cycle 2019-2021 ayant poursuivi un cursus musical.**

➤ Entrée des Artistes

Entrée des Artistes est un programme d'éducation artistique et culturelle du Département dédié aux publics des solidarités. Chaque projet est le fruit d'un partenariat entre un acteur culturel et une institution sociale ou médico-sociale ; il est mené par un artiste ou une équipe artistique professionnelle auprès d'un groupe d'une dizaine de participants sur une durée d'environ trois mois et clôturé par une restitution devant un public élargi (résidents, familles, structures voisines).

Bilan

En 2022/2023 :

- Six projets et quatre concerts au jardin programmés,
- 575 personnes touchées **dont près de 70 % de femmes** (la prépondérance des femmes s'explique principalement par la part plus élevée de femmes dans les EHPAD et résidences autonomie),
- 50 % des projets et concerts portés par des femmes artistes (musiciennes, plasticiennes, metteuses en scène, chorégraphes, ...).

Focus sur un projet d'atelier de modelage, en lien avec la manifestation Le Printemps de la Sculpture et le Musée Roybet Fould à Courbevoie :

L'artiste plasticienne Stéfany Brancaz a proposé aux participantes, six femmes déficientes visuelles de l'association Valentin Haüy et leurs accompagnateurs, de réaliser une série de statues représentant Valérie Simonin - artiste sculpteur de la fin du XIXe siècle qui exécutait ses œuvres sous le pseudonyme de Gustave Haller - et de contribuer ainsi à réhabiliter le statut des femmes artistes et leur place au sein des cercles de la création artistique dont elles furent longtemps exclues.

Les réalisations des participantes ont été exposées au Musée Roybet Fould à Courbevoie dans le cadre du vernissage de l'exposition *Sculpter avec l'œil, sculpter avec la main*.



(3) La carte jeune PASS+

Bilan

46 038 garçons et 39 829 filles ont été bénéficiaires de la carte jeune Pass+ pour l'année scolaire 2022-2023.

La carte jeune Pass+ propose, aux jeunes Hautséséquanais, filles et garçons, six services :

- Une aide financière pour les activités sportives et culturelles de 80 € (majorée à 100 € pour les jeunes boursiers),
- Une offre de bons plans (invitations gratuites et réductions pour des événements sportifs ou culturels),
- Une inscription à la restauration scolaire pour certains collégiens,
- Un service gratuit de soutien scolaire en ligne,
- Une aide financière pour la carte Imagine'R des collégiens boursiers,
- Le don d'ordinateurs portables pour les collégiens.



Statistiques sur l'utilisation de ces aides

Pour l'année scolaire 2022-2023, les garçons ont davantage dépensé l'aide financière pour des activités sportives et culturelles (56 %) que les filles (44 %). Comme pour les inscriptions, la tendance s'inverse par rapport à la campagne précédente.

D'avantage de filles (53 % des bénéficiaires) ont en revanche eu recours à l'aide pour la carte Imagine'R en 2022-2023.

Afin que les collégiens retrouvent à leur domicile un environnement de travail proche de celui du collège, la carte jeunes Pass+ propose, sous condition de ressources des familles, un service de don d'ordinateurs. Ainsi, en 2022-2023, 6 481 collégiens en ont bénéficié, dont 47 % de filles, soit 1% de plus que l'année précédente.

Le budget réalisé en 2023 pour la carte jeunes Pass+ s'élève à **4,2 M€**.

Orientation

Le dispositif, qui concourt à développer la pratique sportive et culturelle des collégiens, et en particulier des filles, sera poursuivi.

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

Le Département, par le biais des Contrats de développement, soutient des actions et dispositifs s'inscrivant dans un objectif d'égal accès au sport et d'égalité dans le sport.

Un grand nombre de Communes soutiennent et encouragent le développement de la pratique sportive féminine. En 2023, près de 2,3 M€ ont été attribués dans les Contrats de développement, au titre des activités sportives des Communes et des associations, dont celles relatives au sport féminin.

Le Département, toujours dans le cadre des Contrats de développement, soutient les politiques artistiques et culturelles des Communes et des associations et porte une attention particulière aux actions qui visent à encourager les femmes à s'inscrire dans une pratique culturelle. En 2023, près de 3,3 M€ ont été attribués dans les Contrats de développement, au titre des activités culturelles, 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 en effet être amenés à s'autocensurer et à dupliquer, en termes d'orientation, certains schémas professionnels ou familiaux :

- 62 % des femmes de 15-24 ans n'ont pas envisagé de s'orienter vers des métiers techniques et scientifiques, 58 % vers des métiers de la protection et de la sécurité ;
- 59 % des hommes de 15-24 ans n'ont pas envisagé de s'orienter vers des métiers littéraires et artistiques, 57 % vers des métiers du soin et 54 % vers des métiers de l'éducation⁴⁰.

L'autocensure est particulièrement développée chez les jeunes filles et jeunes femmes : en 2023⁴¹, 22 % des femmes âgées de 25 à 34 ans indiquaient 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.

⁴⁰ Source : Baromètre Sexisme (2024), étude réalisée par Viavoice pour le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

⁴¹ Source : Baromètre Sexisme (2023), étude réalisée par Viavoice pour le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes



A l'inverse, environ un quart des hommes âgés de 15 à 34 ans pensent que les hommes sont meilleurs en maths que les femmes, qu'ils sont plus performants dans les carrières scientifiques et techniques et qu'ils sont davantage faits pour être patrons.

La part des femmes dans chaque domaine de l'enseignement supérieur suit la tendance des orientations au cours du lycée⁴² :

- Les arts, langues, lettres et sciences humaines attirent 23 % des femmes pour 11 % des hommes,
- Le tertiaire, les services attirent 35 % des femmes pour 29 % des hommes,
- L'ingénierie, les sciences et staps attirent 23 % des hommes pour 13% des femmes,
- L'industrie et la production attirent 21 % des hommes pour 4 % des femmes.

S'agissant des métiers⁴³, huit salariés sur dix exercent un métier dit « non-mixte ». A noter que les femmes représentent 91 % des aides-soignants, 85 % des infirmiers, 95 % des aides à domicile et aides ménagères mais seulement 18 % des ingénieurs de l'informatique et 27 % des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

29 % des effectifs du numérique en France sont des femmes en 2020⁴⁴ (dont 16 % dans les métiers techniques et 22 % dans les postes de direction).

Le manque de visibilité des femmes ou des hommes pour certaines filières est également un frein à l'orientation⁴⁵.

Afin de déconstruire les stéréotypes professionnels et d'encourager toutes les ambitions, des filles comme des garçons, le nouveau dispositif **Curious Lab' Égalité femmes-hommes**, lancé en 2023, permet ainsi aux collégiens de réfléchir sur des métiers et sur les stéréotypes liés à ces métiers. Le Département a également décidé de soutenir l'association **Elles bougent**, association nationale référente en matière de sensibilisation des jeunes filles à la mixité des métiers dans l'industrie et la technologie.

⁴² Source : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur - 2023, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

⁴³ Source : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations - Chiffres clés édition 2023 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »

⁴⁴ Source : BVA People Consulting « Rapport de situation comparée Femmes/Hommes 2023 ». Fédération Syntec, 2023

⁴⁵ Source : CREDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations (janvier 2020)

Attentif à ouvrir et qualifier les projets professionnels des jeunes filles confiées à l'Aide sociale à l'enfance, le Département a initié, en 2023, un nouveau projet « **Allure et Equilibre** », leur offrant pratique sportive et découverte des métiers dans l'univers du cyclisme et de l'équitation. Plusieurs jeunes filles ont ainsi été accueillies à la fois au Centre équestre départemental des Chante-raines à Villeneuve-la-Garenne et au Haras de Jardy, à Marnes-la-Coquette, pour s'initier à l'équitation. Outre le lien bénéfique et apaisant avec l'animal, cette expérience leur a permis de découvrir le monde du cheval ainsi que les métiers équestres et de l'environnement. Ce dispositif a vocation à poursuivre son développement sur les deux sites.



© CD92/SD

En 2023, le Département a par ailleurs contribué au contenu de forums métiers organisés par des Villes, à destination des jeunes, notamment à Bagneux, Boulogne-Billancourt, Clamart, Clichy, Meudon, Rueil-Malmaison et Suresnes. Les rencontres avec des jeunes autour de stands départementaux permettent aux agents départementaux d'effectuer un travail de sensibilisation auprès d'eux. A ces différentes occasions, l'enjeu des stéréotypes comme freins à l'orientation des jeunes filles dans certaines filières d'études, a ainsi pu être abordé.

Enfin, une conférence autour des métiers du e-sport a été organisée pour les collégiens avec la société Webedia. La question de la place des filles dans le e-sport a pu y être abordée.

➤ **Curious Lab' Egalité femmes-hommes**

Bilan

Afin de déconstruire les stéréotypes professionnels et d'encourager toutes les ambitions, des filles comme des garçons, le nouveau dispositif Curious Lab' Egalité femmes-hommes, lancé en 2023, permet ainsi aux collégiens de réfléchir sur des métiers et sur les stéréotypes liés à ces métiers.



©CD92/STEPHANIE GUTIERREZ-ORTEGA



Pour l'année scolaire 2023-2024, sept séances d'ateliers Curious Lab' Egalité femmes- hommes ont permis à 865 collégiens, issus de 19 collèges implantés dans 14 villes des Hauts-de-Seine, d'échanger autour d'une centaine de métiers, notamment des métiers et filières en tension (métiers du numérique, métiers du soin à la personne, filières sociales, ...), avec une approche mixte (moins de filles dans les filières informatiques et numériques, moins de garçons dans les filières sociales par exemple).

17 % des élèves, soit 150 collégiens, étaient scolarisés en REP (Réseau d'Education Prioritaire), notamment dans les établissements suivants : Henri Barbusse à Bagneux, Léonard de Vinci à Châtenay-Malabry, Jean-Jaurès à Clichy et Marguerite Duras à Colombes). Des élèves scolarisés en ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire) au collège du Haut Mesnil à Montrouge ont également pu bénéficier d'un de ces ateliers.

Le budget alloué à ce dispositif en 2023 s'est élevé à **15 000 €**.



©CD92/STEPHANIE GUTIERREZ-ORTEGA

Orientation

Le dispositif sera poursuivi en 2024, et sera renouvelé pour l'année scolaire 2024-2025. L'un des objectifs du Curious Lab' sera d'accentuer le public de scolaires en REP et de le proposer aux enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance.

➤ Soutien à l'association Elles bougent

Elles bougent

L'association **Elles bougent** est une association nationale référente en matière de sensibilisation des jeunes filles à la mixité des métiers dans l'industrie et la technologie. L'association, déclarée d'intérêt général depuis 2005, bénéficie de l'agrément de l'éducation nationale.

Afin de permettre aux jeunes filles de s'identifier et de se projeter, l'association s'appuie notamment sur des visites, d'entreprises ou de salons, et sur les témoignages de marraines, femmes ingénieurs, techniciennes ou étudiantes. Forte de 11 740 marraines bénévoles, l'association organise chaque année 700 événements dédiés à la découverte d'un secteur en particulier, pour les 1 737 collèges et lycées inscrits à son programme.

Elles bougent place la rencontre entre ses marraines et les jeunes filles au cœur de tous ses événements afin de :

- Faire découvrir aux collégiennes, lycéennes et étudiantes les métiers scientifiques, techniques et technologiques,

- Montrer que ces métiers, dits plutôt « masculins », sont accessibles aux filles,
- Permettre aux adolescentes de s'identifier et de se projeter pour susciter des vocations.

Bilan

Pendant l'année scolaire 2023-2024, l'association a accompagné 884 collégiennes dans 20 collèges de 16 villes différentes (Asnières-sur-Seine, Antony, Bois-Colombes, Châtillon, Clichy, Colombes, Garches, Gennevilliers, La Garenne-Colombes, Le Plessis-Robinson, Meudon, Montrouge, Nanterre, Rueil-Malmaison, Vaucresson et Ville-d'Avray). L'association a également accompagné environ 700 lycéennes alto-séquanaises.

La subvention allouée à l'association pour 2023-2024 s'est élevée à **26 700 €**.

Orientation

Le soutien à l'association Elles bougent sera reconduit pour l'année scolaire 2024-2025. Comme pour l'année scolaire 2023-2024, le premier axe de ces actions concernera des rencontres sectorielles, à l'occasion de grands rendez-vous, comme la Semaine de l'industrie. Le deuxième axe permettra aux collégiennes de participer, avec les marraines, à des salons professionnels.

➤ Les visites des Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence

Bilan

L'orientation des élèves étant déterminante pour leur futur, et afin d'assurer à tous les élèves des chances égales dans le processus d'orientation, un nouveau dispositif intitulé « Quand nous serons grands, nous serons... », a été voté en 2023 et expérimenté au cours du premier semestre 2024 afin d'ouvrir le champ des possibles des jeunes, filles et garçons, et de leur faire découvrir des filières d'avenir et créatrices d'emploi.

Co-construit avec les services départementaux de l'Education nationale et l'association Nemow Lab, ce dispositif a permis à des classes de 4^e de visiter des Campus des Métiers et des Qualifications. Ces Campus, qui regroupent sur un territoire donné des établissements d'enseignement secondaire et supérieur et des entreprises, sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional, pour développer une large gamme de formations.

Les visites ont compris notamment la découverte des Campus, des explications sur les différentes techniques et technologies, la présentation des parcours d'orientation et des métiers correspondants, avec des cursus allant du CAP au BAC + 8, de la voie professionnelle à la voie générale. Elles ont été accompagnées d'un atelier organisé par l'association Nemow Lab dont l'objectif était de déconstruire les stéréotypes de genre sur les métiers et faire évoluer les représentations des élèves de manière concrète.

Ces rencontres-pilotes ont ainsi permis une immersion des élèves au sein de deux secteurs, au cours d'une demi-journée interactive d'échanges et de réflexion.

Pour cette expérimentation, deux Campus d'Ile-de-France ont été identifiés : les Campus d'excellence « Industrie du futur » à Evry et « Patrimoine et artisanat » à Versailles (patrimoine bâti, métiers d'art et de design, horticulture et espaces paysagers, gastronomie, tourisme culturel).



Orientation

Cette expérimentation sera étendue en 2024-2025 à davantage de classes en intégrant les retours des premières visites, notamment en termes de préparation pédagogique de la visite des Campus et d'articulation entre la visite et l'atelier sur les stéréotypes.

➤ La découverte des métiers en réalité virtuelle

Bilan

Le projet Evasion est le projet de réalité virtuelle initié par le Département, au départ à destination des structures pour personnes âgées pour rompre l'isolement en leur proposant des vidéos 360° pour visionner des contenus de divertissement (patrimoine, culture, nature ...) et de bien-être pour faire baisser l'anxiété.

En 2023, le projet Evasion a été étendu à l'éducation pour une expérimentation dans dix collèges, avec de nouveaux contenus, autour de la découverte de métiers. Trente-deux contenus, autour de divers secteurs d'activités, sont d'ores et déjà disponibles, dont 22 portant directement autour de la découverte de métiers, mettant en scène aussi bien des femmes que des hommes pour une grande partie d'entre eux.



©CD92 Stéphanie Gutierrez Ortega



➤ 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 deuxième édition s'est tenue Porte de Versailles les 21 et 22 avril 2023 et a réuni plus de 10 000 visiteurs (les données genrées ne sont pas disponibles).

Cet évènement fédérateur, ouvert aux établissements scolaires et au grand public, permet de mettre en avant les usages pédagogiques et éducatifs du jeu vidéo et 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 dans lesquels les femmes sont sous-représentées, de valoriser les équipes engagées dans les différents concours (robotique et création de jeux vidéo) et de sensibiliser aux usages numériques des jeunes.

Orientation

La troisième édition du festival se tiendra à nouveau Porte de Versailles au printemps 2024, avec un nombre d'exposants plus important et les volets cybersécurité et intelligence artificielle plus développés, autant de sujets d'avenir pour les filles qui sont fortement sous-représentées dans ces domaines. Cette édition mettra également davantage l'accent sur l'égalité filles-garçons, avec l'accueil de plusieurs associations engagées comme *Elles Bougent*, *Women in Games* ou *Indie Night Fever* et de plusieurs invitées inspirantes pour les jeunes filles, comme *Kayane*, joueuse professionnelle de jeux vidéo et animatrice TV ou encore *The FairyDina*, championne olympique de *Just Dance*.

➤ 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 enjeux autour de l'eau, thème de l'édition 2023.



La manifestation a notamment pour objectifs de susciter la curiosité des jeunes et de les ouvrir, en particulier 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** :

- Accueil à l'Université Paris-Nanterre de l'exposition photographique « La science Taille XXL » valorisant les femmes scientifiques, du 1^{er} au 14 février 2023 dans la galerie dédiée du bâtiment Grappin. Cette initiative résulte d'un partenariat avec l'Université, le CNRS et d'une collaboration avec l'association « Femmes et Sciences »,
- Incitation à programmer dans les médiathèques des femmes scientifiques dans la période de la manifestation et particulièrement le 11 février, **Journée internationale des femmes et des filles de science**,
- Conférence de la Directrice de l'eau du Département, pour les agents de la collectivité ainsi que lors de la journée de sensibilisation des porteurs de projets,
- Valorisation d'Agathe Euzen, chercheuse du CNRS, dans le magazine du Département, *HDS Mag*, à travers une double page qui lui était consacrée.

Orientation

Cette manifestation a vocation à être poursuivie dans les années futures, avec en 2024, le thème du sport et une journée thématique, le 11 février. **L'édition 2025 aura pour thématique « Femmes et sciences »**, dans son acception la plus large.

(2) L'acquisition de compétences numériques et oratoires

➤ La politique numérique éducative et les concours de programmation

Bilan

Par un égal accès aux équipements numériques déployés dans les collèges, la politique numérique éducative menée par le Département permet depuis de nombreuses années, notamment aux jeunes filles, d'acquérir des compétences numériques pour les préparer au monde professionnel.

L'année 2023 a été marquée par l'installation systématique d'équipements innovants dans les collèges (entrés au référentiel d'équipements de ces derniers), tels que les imprimantes 3 D et leur usage très développé sur l'ensemble du territoire alto-séquanais. Au printemps 2023, 70 % des collèges ont répondu à l'appel à projets numérique. La robotique, les kits sciences et kits média ont été largement plébiscités par les collèges, en cohérence avec les programmes scolaires.

A cela s'ajoutent les concours robotique Rob'Hauts-de-Seine et de création de jeux vidéo préparés tout au long de l'année scolaire 2022-2023 par 110 équipes, accompagnées par leurs enseignants et animateurs. Les équipes sont venues présenter leurs productions et travaux lors du festival Hauts-de-Seine Digital Games. La composition de ces équipes était globalement mixte avec une répartition des rôles en fonction des appétences des uns et des autres. L'ensemble de ces actions sont autant d'occasions de valoriser les STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie, Mathématiques) auprès des collégiennes.





©CD92 David Fructus (capture reportage vidéo)

Orientation

Cette politique numérique ambitieuse sera poursuivie en 2024 et 2025 et étendue, notamment à la lutte contre le cyberharcèlement et le cyber sexisme dont les filles sont deux fois plus victimes que les garçons⁴⁶, à la cybersécurité, filière où les femmes sont fortement sous-représentées ainsi qu'à la sobriété numérique.

Les concours Rob'Hauts-de-Seine et de création de jeux vidéo seront reconduits en 2024, avec la création d'un troisième concours, « Au cœur du Patrimoine » qui vise à faire découvrir la richesse du territoire

e) Des aménagements publics pour des usages mixtes et partagés

(1) Les collèges des Hauts-de-Seine

➤ Les « îlots verts »

Bilan

Le Département s'est engagé à réinventer les bâtiments de demain sous le prisme de la performance environnementale mais aussi pour l'amélioration du cadre de vie des usagers de la communauté éducative. La création d'îlots de fraîcheur dans les espaces extérieurs des collèges est un des actes de cette stratégie.

L'un des objectifs visés par ces aménagements consiste à améliorer le cadre de vie des collégiens en développant la végétalisation des sites et les espaces de convivialité et de détente, dont la question de l'occupation et de l'appropriation inégalitaires des espaces, notamment des cours de récréation.

⁴⁶ Etude Centre Hubertine Auclert, 12-15 ans



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, par exemple, est modifié pour qu'il soit moins central tout en demeurant un espace majeur pour la pratique sportive, tant des filles que des garçons.

Deux aménagements, au collège Paul-Éluard à Nanterre et au collège Georges Pompidou à Villeneuve-la-Garenne, ont été lancés en 2023 pour une livraison mi-2024.

(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** » (budget voté : 150 M€ pour six ans). 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, dès que cela est possible.

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

Les premiers aménagements à voir le jour sont **ceux de la RD 106 à Colombes, achevés fin 2023**. Ces aménagements permettent des connexions avec les itinéraires existants à Colombes et ont été réalisés prioritairement pour favoriser les accès au stade Yves-du-Manoir pendant la période des Jeux de Paris 2024.

S'agissant de la **RD 131 à Nanterre**, des aménagements transitoires ont été réalisés entre la Boule et la rue des Venêts. Ils renforcent un itinéraire de coronapiste sur un axe majeur, dans l'attente des aménagements définitifs liés aux grands projets de transport collectif (métro, tramway).



Vues (@CD92) de l'aménagement réalisé sur la RD 106 à Colombes, le long du stade départemental Yves-du-Manoir :



Orientation

Des travaux seront engagés en 2024 sur la RD920 entre Paris et Bagneux et sur la RD991 au Pont d'Epinay.

Les études opérationnelles se poursuivent par ailleurs sur de nombreux autres tronçons (RD913 Lénine à Nanterre, RD911 Jaurès à Clichy, RD991 Colmar à Rueil, RD1 Quai d'Issy à Boulogne-Billancourt, RD63 Guesde à Sceaux, Passerelle modes doux d'Asnières-sur-Seine, RD908 Pont de Courbevoie, RD9-998 Leclerc-De Gaulle à Villeneuve-la-Garenne).

(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

Un partenariat a ainsi été engagé début 2024 avec l'Université Paris-Nanterre afin d'évaluer les projets et démarches d'aménagement du Département. Ce partenariat doit aboutir à un **outil de diagnostic** permettant d'intégrer dans les futurs projets des aménagements favorisant une meilleure appropriation de l'espace public par les femmes.

(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, 79 % des femmes de plus de 15 ans ont déjà eu peur de rentrer seules le soir et 58 %, soit + 3 points par rapport à 2022, ont déjà renoncé à sortir et faire seules des activités.⁴⁷

Comme en 2022, le Département travaille à la poursuite de la sécurisation des parcs par des dispositifs quotidiens de patrouilles régulières des agents d'accueil et de surveillance.

⁴⁷ Source : Baromètre sexisme - Etude réalisée par l'institut Viavoice pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (janvier 2024)



Les végétaux sont taillés régulièrement afin d'éclaircir certains secteurs, et 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 a été repensé en 2021, avec la mise en place d'agrès plus particulièrement dédiés aux femmes, à des emplacements favorisant un usage mixte.

Enfin, les services départementaux travaillent à des Equipements de Protection Individuelle mieux adaptés au personnel féminin, notamment pour le service accueil et surveillance :

- Les tenues de travail intègrent de plus en plus des coupes adaptées aux femmes (polaires, coupe-vent, pantalons...),
- La fourniture d'un harnais de portage pour les cavalières de la garde équestre qui permet de ne plus avoir l'émetteur à la ceinture (source de blessure grave en cas de chute).

Orientation

La réflexion d'étendre ces équipements, comme au Parc des Chanteraines, est en cours. **Par ailleurs, une enquête, programmée en 2023, a été réalisée auprès des usagers des parcs au printemps 2024.** Les conclusions permettront d'établir un plan d'action.

Les services départementaux continuent par ailleurs à travailler pour proposer des Equipements de Protection Individuelle mieux adaptés au personnel féminin. Des réflexions sont en cours.

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

Ainsi, selon le Baromètre Sexisme⁴⁸, le sexisme reste très prégnant en France, s'aggravant même d'une année sur l'autre dans certaines catégories de population, notamment chez les jeunes : plus d'un homme sur cinq de 25-34 ans considère normal d'avoir un salaire supérieur à sa collègue à poste égal et plus de trois jeunes hommes de 15-24 ans sur cinq qu'un homme doit avoir la responsabilité financière de sa famille pour être respecté dans la société. 21 % d'entre eux, et 8 % des jeunes femmes du même âge, pensent que les hommes sont d'avantage faits pour être « patrons ». Enfin, 31 % des hommes de 25-34 ans, et 24 % des 15-24 ans, pensent que les femmes prennent les postes des hommes sur le marché du travail.

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.

⁴⁸ Source : Baromètre sexisme - Etude réalisée par l'institut Viavoice pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (janvier 2024)



Le Département a ainsi décidé d'initier une 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. En 2023, de nombreux contacts ont été pris par le Département avec des organismes ou associations très investis dans cette thématique et présentant des expériences innovantes et validées par leur impact auprès des jeunes. 2024 et 2025 devraient permettre d'arrêter un cadre de coopération qui pourra être progressivement déployé notamment dans les collèges.

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.

Comme chaque année, 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.

Le Département a ainsi décidé, en 2023, de renforcer ses actions en faveur de l'égalité et du respect entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons, notamment avec le dispositif Ô LAB Citoyen Égalité femmes-hommes, les Rencontres de l'éloquence, « À bas les stéréotypes ! » ou encore le travail des médiateurs éducatifs.

Pour l'année scolaire 2024-2025, l'objectif sera 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.** Ainsi, pour 2024 et 2025, un travail est engagé entre la direction de la jeunesse (managers de proximité et coordonnateurs territoriaux) et le secrétariat général à l'égalité femmes-hommes **sur la construction d'une action de sensibilisation des collégiens pendant les heures de vie de classe pour la prochaine rentrée scolaire.**

➤ **Le dispositif Ô LAB citoyen !**

Bilan

Le dispositif « **O LAB citoyen !** » a pour objectif de contribuer au développement des valeurs citoyennes chez les collégiens en participant, dans une dynamique de travail ludique et collective, à la construction de leur discernement et de leur réflexion. Il s'agit de réaliser une œuvre suivant un thème différent chaque année, choisi par le Département, et en lien avec les programmes scolaires.

En 2022-2023, les 700 collégiens de 29 classes, accompagnés par leurs enseignants, ont travaillé sur la thématique « **Où est le RESPECT ? Donne ta vision et mets-la en scène** ».

La culture de l'égalité passe par l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes : elle vise à lutter contre les stéréotypes de sexe dans tous les domaines où ceux-ci risquent de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment dans l'éducation.



De cette réflexion ont émergé des œuvres audiovisuelles, photographiques ou sous la forme de bande-dessinées qui ont ensuite été exposées sur l'ENT départemental.



En récompense du travail réalisé, pour la seconde année consécutive, un concert dédié, avec le groupe de pop/rap français 47Ter, a été offert aux enfants pendant le Festival Chorus Hauts-de-Seine.

Le budget réalisé en 2023 pour Ô'LAB citoyen s'est élevé à **100 000 €**.



Orientation

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



➤ Les Rencontres de l'éloquence

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 collèves avec la participation d'une quinzaine d'entre eux chaque année.

Pour cette troisième édition, qui portait en 2022-2023 sur la thématique des réseaux sociaux, 14 collèges se sont engagés, soit environ 400 élèves de la 6^e à la 3^e. Cette édition a pris une dimension inter-degrés avec la participation de 14 classes de CM2 qui ont produit un podcast.

Le sujet des réseaux sociaux concerne tout particulièrement les jeunes filles qui sont davantage victimes de dérives que les garçons, cyber sexisme, cyber harcèlement et violences en ligne.

Une étude⁴⁹ révèle que 20 % des jeunes déclarent avoir déjà été confrontés à une situation de cyber harcèlement. Ces expériences sont rencontrées dans la majorité des cas par les jeunes filles (51 %), de 13 ans en moyenne. Assez logiquement, il s'agit d'enfants passant plus de temps sur Internet, qui sont plus équipés et plus souvent inscrits sur plusieurs réseaux sociaux ou sur les sites de jeux en réseau.

⁴⁹ Rapport n° 2023-11-07 HCE pages 69-70 : étude Audirep pour la Caisse d'Epargne entre le 15 avril et le 2 mai 2021, dans le cadre d'un mécénat entre la Caisse d'Epargne et l'association e-Enfance/3018 auprès d'un échantillon de 1 204 binômes parent/enfant, soit au total, 2 408 personnes interrogées

Par ailleurs le cyber harcèlement s'accompagne, voire se double parfois de violences numériques, aux conséquences également durables sur les enfants : 30 % des jeunes interrogés déclarent avoir été choqués par des contenus rencontrés involontairement sur Internet ou les réseaux sociaux.

La 3^e édition de cette étude (2023) établit que 24 % des familles déclarent avoir été confrontées au moins une fois au cyberharcèlement. Un phénomène qui touche largement les enfants de 8-10 ans en primaire (15 %) et qui s'aggrave au collège (25 %) et au lycée (27 %).

Les élèves des collèges et écoles participants se sont réunis à l'occasion des Rencontres de l'éloquence qui se sont tenues le 9 juin 2023 au théâtre de Suresnes Jean Vilar. Les candidats ont pu incarner en équipe leur discours et prendre position sur des questions polémiques comme :

- Peut-on tout dire sur les réseaux sociaux ?
- Réseaux sociaux : utiles ou dangereux ?
- Suis-je totalement libre sur les réseaux sociaux ?
- Les réseaux sociaux nous rendent-ils malheureux ?
- Peut-on vivre sans les réseaux sociaux ?
- Faut-il interdire l'utilisation des réseaux sociaux chez les moins de 15 ans ?
- Réseaux sociaux : apparence ou réalité ?
- Les réseaux sociaux nous rendent-ils accros/dépendants ?



©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 citoyenne, capable d'exprimer ses idées, de défendre son point de vue, de se confronter à l'altérité et de s'engager.

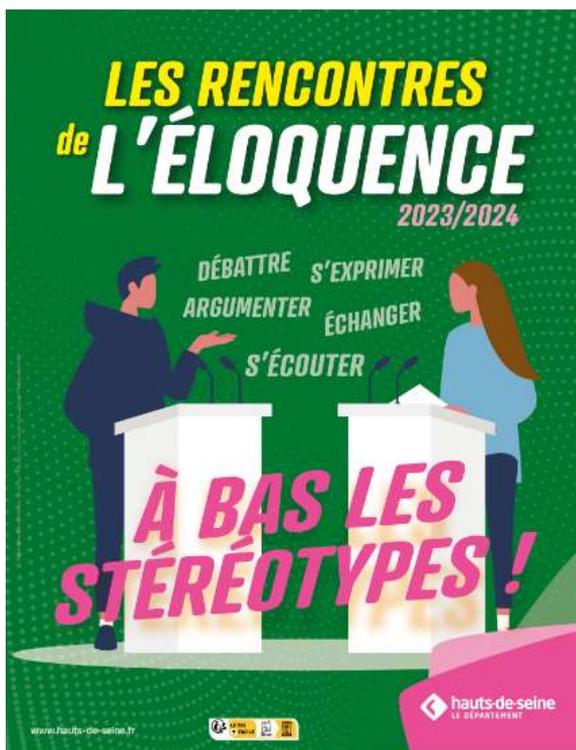
Le budget réalisé en 2023 pour les Rencontres de l'éloquence s'est élevé à **100 000 €**.





©CD92 Julia Brechler

Orientation



Le bilan extrêmement positif de cette expérimentation avec des élèves d'écoles élémentaires a donné lieu à une nouvelle édition inter-degrés pour l'année scolaire 2023-2024, avec la thématique suivante : « À bas les stéréotypes ! ». Cette quatrième édition des Rencontres de l'éloquence a réuni près de 900 jeunes issus de 13 collèges et 27 classes de CM2.

➤ Le dispositifERMES

Bilan

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, plusieurs projets remarquables avaient pour thème général l'égalité entre les femmes et les hommes. 12 projets, sur un total de 113 projets portés dans le cadre du dispositif ERMES, ont été menés par les collèges autour de la thématique égalité femmes-hommes. Pour l'année scolaire 2023-2024, il s'agit de 25 projets sur un total de 116 projets.

Parmi eux, on peut citer le projet du collège Guy Môquet à Gennevilliers où 720 élèves ont participé à une action intitulée « Egalité filles/garçons : relations affectives, consentement et prévention des violences sexuelles ». Cette action s'inscrit dans le prolongement de la Quinzaine de l'Egalité conduite chaque année au collège. Durant les quinze premiers jours du mois de novembre, chaque niveau de classe travaille, avec les enseignants et à travers les interventions de différents partenaires, la notion d'égalité, selon un thème donné par niveau de classe,

Le Mouvement du Nid est ainsi intervenu auprès des classes de 4e et de 3e, afin de prolonger la réflexion des élèves, sur la lutte contre les violences et le respect de la sexualité de chacun, engagée durant la Quinzaine de l'Egalité. En travaillant plus spécifiquement la notion de consentement, afin de prévenir les conduites à risque chez les élèves (cyber harcèlement, envoi de *nudes*, rapports sexuels contraints, risque prostitutionnel...), cette intervention permet de renforcer les compétences psycho-sociales des élèves qui acquièrent ainsi la confiance nécessaire pour faire respecter leurs choix mais également pour prendre conscience du respect qu'ils doivent au choix de l'autre. L'action s'est conclue par la participation des élèves à un atelier artistique lors de la clôture de la Quinzaine de l'Egalité en partenariat avec le collectif de plasticiennes "Les Plastikeuses".

Durant la « Quinzaine de la santé et de la citoyenneté », qui se déroule en avril - mai, les 500 élèves du collège Henri Matisse à Issy-les-Moulineaux ont bénéficié d'interventions, notamment du CIDFF portant sur l'égalité filles-garçons et les stéréotypes liés aux genres. Ces interventions répondent à des problématiques auxquelles les élèves sont tous confrontés au sein de l'établissement, et en particulier les jeunes filles. Le projet a donné lieu à la réalisation et la présentation d'affiches.

➤ 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.

Au sein des collèges, les médiateurs éducatifs sont donc investis sur tout le territoire départemental sur la thématique égalité. Leur action se décline de diverses manières : ateliers sur le consentement, lutte contre les stéréotypes, relations filles/garçons.

Aux collèges Les petits Ponts à Clamart, Jean Moulin à Chaville, Jean Perrin et République à Nanterre, les médiateurs coaniment des heures EVRAS (Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle). Vingt-huit médiateurs ont été formés en 2023 à coanimer ces heures dispensées au sein des établissements scolaires. La question du risque pré prostitutionnel y est également abordée. A Courbevoie, les médiatrices des collèges Les Renardières et Georges Seurat y ont d'ailleurs proposé, avec l'appui du Mouvement du Nid, un procès fictif aux élèves.



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 affective et sexuelle, le service départemental de **PMI, via les Centres de Santé Sexuelle**, met en œuvre des actions, notamment autour de la sexualité et des relations et de la communication entre les filles et les garçons :

- **Trois cent quatre-vingt-quinze séances d'actions collectives EVRAS** dans les écoles (8), collèges (282) et (105) lycées du département ou lors de manifestations en direction des jeunes, en lien avec l'Education nationale afin de couvrir les trois champs de l'éducation à la sexualité (biologique/psycho-émotionnel - juridique et social). Face à l'augmentation des violences sexistes et sexuelles, les interventions accordent une place particulière à l'égalité filles-garçons, à la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réelles ou supposées ainsi qu'à la notion de consentement. Il s'agit également d'aborder la prévention et la protection des mineurs face à la prostitution et la pornographie en lien avec les usages des réseaux sociaux numériques et internet. Les objectifs suivants sont ainsi poursuivis :
 - o Permettre aux jeunes d'acquérir des compétences psycho-sociales indispensables à la construction et à la qualité des relations à soi et aux autres,
 - 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 **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). Cinq formations (deux formations continues et trois formations initiales) ont été mises en place durant l'année scolaire 2023/2024, soit 72 professionnels formés.



Deux formations initiales et continues seront également organisées durant l'année scolaire 2024/2025.

(2) [Les Forums Giga la Vie](#)

[Bilan](#)

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

Ces forums, travaillé en partenariat avec un grand nombre d'institutions et d'associations, ont pour objectif de donner accès aux collégiens aux informations en matière de santé, de citoyenneté et de vie quotidienne. Ils ont pour ambition de les aider à mieux se connaître et de proposer des réponses à leurs questions. Parmi les thèmes abordés, un focus est réalisé sur l'éducation sentimentale et la puberté pour les élèves de 6^e et de 5^e, et sur l'éducation sexuelle pour les élèves de 4^e et de 3^e.

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 intitulé « Le parcours santé du collégien » reprenant l'intégralité des stands présentés sur le forum. Par ailleurs, de nombreuses brochures éducatives et des produits d'hygiène (dentifrice, brosse à dents, crème, ...) sont distribués sur les stands.

En 2023, 5 335 collégiens âgés entre 11 et 16 ans ont bénéficié de dépistages gratuits et d'entretiens personnalisés dans le cadre des forums Giga la vie.

La subvention départementale s'est élevée à **398 780 €** en 2023.

[Orientation](#)

Le soutien du Département pour la mise en place de ces forums a été renouvelé pour l'année 2024 et permettra à six Communes alto-séquanaises de bénéficier de ce dispositif : Châtillon, Clamart, Gennevilliers, Meudon, Vaucresson et Ville-d'Avray.

(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**.⁵⁰

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.

⁵⁰ 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

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^e, 4^e et 3^e. 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^e à la 3^e, 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^e.

