

BILAN ANNUEL

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Année de publication : 2024

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le



ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE

SOMMAIRE

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le

ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE



Edito d'Oriane Filhol

Edito de Pascale Labbé

1. La politique interne d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les discriminations

- 1.1 Former et sensibiliser les agent-es de la collectivité
- 1.2 Favoriser les signalements et en améliorer le traitement
- 1.3 Améliorer l'information et l'accès aux ressources
- 1.4 Objectiver les phénomènes discriminatoires pour mieux les prévenir
- 1.5 Mettre en place des dispositifs RH innovants

Annexe : cahier statistique

- Données générales
- Situation comparée entre les femmes et les hommes
- Indicateurs Handicap

2. Les politiques publiques d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- 2.1 Bilan des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes
- 2.2 Bilan des dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes

3. Les politiques publiques de lutte contre toutes les discriminations / le bilan de l'Observatoire de l'égalité et des discriminations

- 3.1 Développer le réseau de l'ODDE pour construire son ancrage et renforcer les politiques publiques de lutte contre les discriminations
- 3.2 Observer et mesurer les discriminations pour produire une action publique ciblée
- 3.3 Développer une approche transversale et collaborative au sein de la collectivité
- 3.4 Sensibiliser et agir pour et avec les concerné.es

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le



ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE



ÉDITO

Pascale LABBE

2^{ème} vice-présidente chargée de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes et de l'égalité femmes-hommes

Depuis 2015, le département s'engage pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une réelle priorité. Une lutte qui se poursuit avec encore une grande marge de progression tant il y a de choses à déconstruire dans nos pratiques, dans nos pensées, dans nos sociétés pour que les femmes soient mieux considérées.

Dans notre collectivité cela s'est notamment traduit par l'obtention d'une double labellisation AFNOR qui est le fruit d'échanges collaboratifs fournis avec les organisations syndicales, et plus largement, entre tou·tes les agent·es du département. Nous pouvons nous réjouir des avancées qui ont été instaurées et appuyées grâce à ces multiples volontés. Et nous pouvons être fièr·es que ces sujets puissent rayonner aussi fortement en Seine-Saint-Denis aujourd'hui.

Sur le plan professionnel, nous avons instauré, cette année, l'allongement du congé du second parent, faisant de la parentalité un vecteur d'égalité ou encore promu la santé menstruelle et reproductive en mettant en place le congé menstruel et le congé reproductif afin de faire reconnaître les pathologies liées aux règles et à la grossesse. C'est un enjeu fondamental de bien-être et de santé des femmes au travail.

Envisager l'égalité dans tous les pans de nos actions publiques est devenu un moteur de notre gouvernance grâce un plan décliné en plus de 70 actions transverses permettant de donner aux femmes la place et la visibilité qu'elles méritent. Ce bilan en est le résultat et démontre que les efforts fournis permettent des mesures et actions concrètes au 4 coins du département et emmènent tous les services !

Dans l'espace public avec la dénomination de nos bâtiments mais aussi à travers nos chartes d'engagement dans la culture et l'organisation de grands événements sportifs jusqu'à l'aménagement de toilettes mixte et des cours « oasis » de collèges.

Dans l'emploi et l'insertion avec le deuxième forum de l'emploi des femmes qui a été une véritable réussite mais aussi à travers plusieurs appels à projets d'insertion contribuant à favoriser l'égalité qui permet à de nombreux·ses acteur·rices de développer un véritable réseau.

Dans la santé et l'action sociale avec notamment le questionnaire systématique pour tou·tes les agent·es de la DPAS afin de leur permettre d'acquérir les bons réflexes face aux violences envers les femmes.

Avec la jeunesse, dans les collèges où de nombreux clubs de l'égalité voient le jour. Nous travaillons avec 30 collèges et l'Observatoire des violences envers les femmes sur le dispositif « jeunes contre le sexiste ». Les collégien·nes ont la possibilité de passer le brevet de lutte contre les comportements sexistes et violents. Une exclusivité séquano-dyonisienne que nous voulons généraliser dans tous les collèges de France.

Enfin, avec l'ouverture à l'internationale grâce à des projets d'envergure menés par notre Observatoire des violences envers les femmes et la DEI à travers le FICOL financé par l'AFD « pour des territoires protecteurs des femmes victimes de violence ». Mais aussi grâce à la force de nos diasporas et de nos coopérations décentralisées.

La Seine-Saint-Denis par sa jeunesse, sa diversité, son dynamisme, mais aussi par sa solidarité et ses difficultés sociales, nous offre un territoire hors du commun pour pouvoir mettre en place des actions et dispositifs de lutte pour l'égalité et contre les discriminations ! L'engouement du tissu associatif local dans l'Agir In avec plus de 30 projets retenus sur les 60 déposés en est une belle illustration.

Je suis ravie que la contagion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les droits des femmes et la lutte contre les violences envers elles gagnent du terrain dans notre département car nous avons toutes et tous à y gagner !



ÉDITO

Oriane FILHOL

Conseillère départementale déléguée à la lutte contre les discriminations et à la jeunesse

Mesdames, Messieurs,

Si la Loi impose aux collectivités de débattre de leur action en faveur de l'égalité femmes-hommes avant son rapport d'orientation budgétaire, le Département de la Seine-Saint-Denis produit également un bilan de ses politiques contre les discriminations. Avec Pascale Labbé, vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes, nous sommes fières de présenter pour la première fois le bilan annuel de ces deux axes dans un même rapport, car notre objectif commun est de promouvoir une culture de l'égalité. Cette convergence est naturelle car ces missions sont regroupées dans la Direction Egalité Citoyenneté, qui comprend une équipe d'agent-es expert-es pour concevoir et mener à bien nos politiques internes et publiques en matière de lutte contre les discriminations.

Sous l'impulsion du président Stéphane Troussel, la Seine-Saint-Denis est devenue dès 2020 le premier département à se voir décerner par l'AFNOR les deux labels « égalité professionnelle » et « diversité ». Leurs évaluations périodiques confortent les politiques menées à tous les niveaux de la vie professionnelle : recrutement, formation, promotion, intégration du handicap, conciliation avec la vie familiale... Le traitement des signalements est complété par une formation continue des agent-es et cadres contre toutes les formes de discriminations.

De cette base interne, le Département prolonge son action dans ses politiques publiques (éducation, petite enfance, insertion professionnelle...) et par la création de l'Observatoire des discriminations et pour l'égalité (ODDE). Alors que deux tiers des habitant-es du territoire disent avoir été l'objet d'au moins un fait discriminatoire au cours des cinq dernières années, il est nécessaire de mieux faire connaître et appliquer les lois prohibant les discriminations et de lutter contre les préjugés qui les alimentent.

Cette volonté s'incarne par la Caravane contre les discriminations qui sillonne une vingtaine de communes. On la retrouve avec l'action « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme » menée dans quinze collèges. Des formations sont menées contre les LGBTphobies, tandis que le plan « Culture et art au collège » intègre des projets autour des enjeux mémoriels comme le 17 octobre 1961. En vue de l'organisation du Parc des Jeux à l'été 2024, nous avons lancé la « charte SAFE » pour que nos événements festifs soient sereins, inclusifs et respectueux de toutes et de tous.

L'ODDE est entouré par un Conseil associé, qui implique des actrices et acteurs engagé-es du territoire. Ses rencontres ont été consacrées aux politiques de lutte contre le racisme à l'occasion du 40e anniversaire de la Marche pour l'égalité de l'automne 1983. L'ODDE mobilise des compétences universitaires pour initier des testings (accès des collèges aux sorties culturelles, scolarisation des élèves allophones ou en situation de handicap, accès hébergement de loisirs...). Enfin, l'appel à projets « Agir » a permis de soutenir 28 projets d'associations qui se déploient toute la Seine-Saint-Denis. Ils témoignent d'une collectivité mobilisée pour l'égalité ne soient pas qu'un principe mais une réalité.

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le

ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE



PARTIE 1

LA POLITIQUE INTERNE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Le Département a fait montre d'une particulière ambition au cours de l'année écoulée s'agissant de sa politique interne d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, en **renforçant le pilotage** d'abord et en mettant en œuvre au service des agentes et des agents des **dispositifs innovants** visant à garantir toujours plus d'égalité et de meilleures conditions de travail.

L'année 2024 a en effet été marquée par la création, au sein de la Délégation Egalité Citoyenneté, du **pôle interne Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations**. La DECI renforce ainsi sa capacité d'agir grâce à la création d'un pôle entièrement dédié à l'égalité professionnelle entre les agentes et les agents et à la prévention des discriminations au sein de la collectivité.

Par ailleurs, si les plans d'action adoptés en 2022 continuent de guider l'action du Département, la DECI et la DRH ont également innové en impulsant de **nouvelles mesures** – sur la santé menstruelle, sur le congé du second parent, sur l'accueil des agent·es trans – qui confortent la **position de précurseur** de la Seine-Saint-Denis.

Enfin la DECI a souhaité intensifier le travail partenarial avec les organisations syndicales. Le **dialogue social** a été particulièrement riche au cours des derniers mois sur les enjeux d'égalité (comité consultatif, réunion de concertation DECI/OS, groupe de travail relatif au baromètre interne des perceptions en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, comité de suivi sur l'expérimentation relative à la santé menstruelle et reproductive des agentes départementales, etc.) et les échanges avec les représentant·es syndicaux·ales se sont faits plus réguliers.

1.1. FORMER ET SENSIBILISER LES AGENT·ES DE LA COLLECTIVITE

Former, sensibiliser et informer les agent·es de la collectivité est un levier essentiel de l'action départementale. Il est la condition de succès de l'ensemble des politiques menées.

Ainsi la DECI s'attache à proposer avec le Bureau de la Formation l'offre de formation la plus complète possible afin de répondre à tous les besoins de professionnalisation mais également de répondre aux obligations réglementaires et légales.

Par ailleurs, l'équipe du pôle interne est à l'écoute des **besoins d'accompagnement** de l'ensemble des directions. La DECI dispose à cet égard d'une **offre de ressources et de modules de sensibilisation** qui s'enrichit chaque année. Ces sensibilisations sont déployées à la demande ; l'équipe peut également adapter ou créer sur mesure les outils répondant aux enjeux propres à chaque collectif de travail.

1.1.1. Former pour professionnaliser les agent·es

Par la formation, les agent·es deviennent **acteurs et actrices du changement**. Ils et elles deviennent partie prenante d'un collectif mieux à même de repérer les violences et les discriminations et d'y réagir.

Ainsi en 2023 près de **15 modules différents** concernant les champs de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de la lutte contre les discriminations et de la laïcité ont été dispensés (entre parenthèses, le nombre de participant·es) :

- Accueillir sans discriminer (25)
- Recruter sans discriminer (20)
- Lutter contre le sexisme et les discriminations au travail (6)
- Comment lutter contre les discriminations à l'origine (1)
- Lutte contre le harcèlement sexuel au travail (101)
- Égalité femmes-hommes et lutte contre les stéréotypes de genre (8)
- L'égalité filles-garçons en EAJE (1)
- Préservation de l'égalité femmes-hommes dans le recrutement (1)
- L'approche du handicap (38)
- Sensibilisation au handicap psychique (12)
- Accueil du public en situation de handicap (1)
- Autres formations handicap (63)
- Sensibilisation des agent·es au principe de laïcité / module en ligne (41)
- Valeurs de la République et laïcité (1)

Au total, **319 agent·es** ont été formé·es à ces thématiques au cours de l'année 2023. Cela représente **8,4 %** du total des agent·es formé·es dans l'année au Département. Cet indicateur prend en compte les formations CNFPT, externes hors-CNFPT ainsi que les formations internes, mais pas les ateliers de sensibilisation.

L'équipe du pôle interne est partie prenante de la mise en œuvre du plan de formation. Elle a par exemple développé et animé un module de formation consacré aux agent·es de **l'école des transitions professionnelles et des parcours de mobilité** (ETTPM). L'égalité femmes-hommes et la prévention des discriminations intègre ainsi durablement le tronc commun de leur formation.

1.1.2. Un enjeu de formation massive au principe de laïcité et à la prévention des discriminations religieuses

La mission liée au respect de la laïcité dans la collectivité est désormais intégrée à la Délégation Égalité Citoyenneté, avec notamment la désignation du **référént laïcité** en son sein. Si le référént légal du Département se trouve au CIG (Centre interdépartemental de gestion) Petite couronne, la collectivité a tout de même souhaité nommer un relai interne afin d'appréhender la thématique et les situations associées au plus près des services. Cette responsabilité a pris

en 2021 une importance nouvelle avec la loi « confortant le respect des principes de la République », qui instaure en particulier une **obligation de formation de l'ensemble des agentes et agents** avant la fin de l'année 2025.

La DECI a endossé ces obligations nouvelles, avec au cours des années 2023-2024 :

- La **formation au principe de laïcité** de nombreuses agentes et nombreux agents sous différentes modalités :
 - Une formation en ligne du CNFPT pour les agent·es ayant accès à un ordinateur (101 personnes formées, 247 inscrites à l'heure actuelle jusqu'en décembre) ;
 - Des interventions du référent laïcité pour des publics plus éloignés des outils numériques (notamment auprès d'environ 800 ATTEE au cours d'une journée fléchée) ;
 - Une formation spécifique à l'encadrement via l'École des cadres (environ 20 personnes).
- La publication – le 9 décembre 2023 – d'une **Fiche pratique laïcité** en complément du Guide laïcité préexistant, à destination de l'ensemble des agent·es et répondant à certaines problématiques perçues comme difficiles à traiter. La fiche traite notamment de la question de la définition d'un signe religieux, propose des questions à se poser lorsque l'on pense être face à une atteinte à la neutralité et rappelle la marche à suivre pour l'encadrement dans ce type de situation ;
- L'organisation d'un **atelier question/réponse** avec le référent laïcité à l'occasion du 9 décembre, en présence d'une quinzaine d'agent·es.

La DECI privilégie une approche qui intègre pleinement les enjeux liés à la **prévention de toute discrimination en raison de la religion**.

1.1.3. Sensibiliser pour entretenir une culture commune

La sensibilisation des agent·es de la collectivité est une activité en croissance pour l'équipe de la DECI qui propose des formats et des sujets plus variés mais qui, surtout, est mieux identifiée par les directions qui la sollicitent davantage pour intervenir auprès des équipes.

La DECI a ainsi multiplié les **interventions "à la carte"**, croisant souvent les enjeux d'égalité de genre et de prévention des discriminations, mises en œuvre à la demande des directions elles-mêmes qui repèrent et qualifient mieux leurs besoins en la matière.

Depuis le début de l'année 2024, la DECI est par ailleurs présente à un rythme d'une fois par mois au **Kiosque** pour un atelier d'1h30. Ce lieu, dédié à la transmission des connaissances, permet de proposer des problématiques plus pointues (par exemple, la présentation de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en partenariat avec la DDEC) ou des modalités d'animation plus ludiques (arpentage, jeu sérieux, etc.). Le Kiosque

continuera en 2024-2025 à faire office de laboratoire pour améliorer toujours la façon de sensibiliser aux enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations.

1.1.4. Les journées dédiées : des temps de mobilisation collective

Les journées dédiées demeurent des moments privilégiés pour mobiliser en interne. Elles tendent ainsi à concentrer les initiatives portées par le Département et la participation volontaire des agent-es.

- Plus de **150 agent-es** ont participé à une action de sensibilisation autour des questions d'égalité de genre, notamment lors du mois de l'égalité (mars 2024).
- Une **centaine de participantes et participants** ont pris part aux trois événements autour du 17 mai 2024, journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

8 mars : Tout un mois pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Cette année, le Département a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité, en consacrant l'**intégralité du mois de mars** à la question des droits des femmes et de la promotion de l'égalité

entre les femmes et les hommes. Cette extension a permis de donner au sujet la visibilité et l'attention nécessaires, renforçant ainsi l'impact et la portée de cet engagement et réitérant la volonté d'ancrer ces enjeux au cœur des pratiques professionnelles.



Le programme a été conçu pour offrir une diversité d'événements, de formations, et de moments de sensibilisation permettant à chaque agente et agent de la collectivité de s'impliquer pleinement. Cette édition 2024 se distingue par une approche encore plus inclusive, visant à approfondir la réflexion sur les questions de genre, à déconstruire les stéréotypes, et à promouvoir un environnement professionnel égalitaire pour toutes et tous, tout en introduisant des thèmes innovants et actuels.

[Un webinaire dédié à la santé menstruelle](#)

Le 11 mars 2024, un webinaire dédié à la santé menstruelle a réuni **31 participant·es**, dans le cadre d'une expérimentation menée par le Département pour améliorer la prise en compte des pathologies et douleurs liées aux règles au travail.

La présence d'Anne Conan-Fraysse, coordinatrice de la filière Endo Nord-Est IDF, a permis de **sensibiliser sur divers aspects de la santé menstruelle**, avec un focus particulier sur l'endométriose. Le programme a couvert la déconstruction des idées reçues, les parcours de soin disponibles en Seine-Saint-Denis, et une présentation des **dispositifs mis en place au sein du Département**.

[Projection et table ronde - "Femmes politiques" de Daniel Bouy](#)

Le mardi 12 mars, les Archives départementales de la Seine-Saint-Denis ont accueilli la projection du film-documentaire "Femmes politiques".



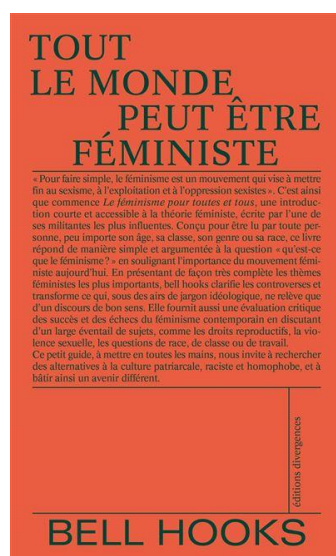
Ce film suit un **collectif d'habitantes de Stains** mobilisé pour améliorer les conditions d'éducation de leurs enfants et dénoncer les inégalités de moyens dans les écoles des quartiers populaires. Accompagnées d'universitaires, de journalistes et de comédiens, ces femmes mettent en scène leurs vécus, réflexions et colères, illustrant comment l'éducation populaire peut susciter l'engagement politique.

L'événement a débuté avec la projection du film, suivie d'une rencontre avec le réalisateur Daniel Bouy et l'archiviste Aurélien Durr.

Une table ronde intitulée « **Quelle mémoire des actions citoyennes ?** » a réuni Daniel Bouy, Zouina Meddour, directrice du Pôle Vie Sociale de la ville de Stains, ainsi que des femmes de Stains.

[Atelier d'arpentage - « Utopies féministes »](#)

L'arpentage est une méthode, issue de l'éducation populaire, consistant en la lecture partagée, collective, d'un texte. Chaque participant·e se voit attribuer un passage court à lire individuellement avant que le groupe se retrouve pour échanger autour des thèmes abordés dans le texte. Cette méthode permet de **rendre accessibles des ouvrages** perçus comme difficiles ou réservés à certain·es, et de dédramatiser la lecture. L'atelier organisé au Kiosque a réuni 8 participantes qui ont arpenté ensemble l'ouvrage *Tout le monde peut être féministe* de bell hooks, qui offre une introduction accessible au féminisme tout en soulignant l'importance de comprendre les divers systèmes d'oppression tels que, la race, la classe et la sexualité, et la façon dont ils se croisent et se renforcent mutuellement.



[Des ateliers d'initiation à l'auto-défense](#)

Deux ateliers d'initiation à l'auto-défense ont été organisés pour les femmes et les personnes minorisées en termes de genre, souvent les principales cibles de violences. L'association Yog'n Self a présenté aux 27 participantes des **techniques de défense physique et verbale** simples.

En introduisant une méthode axée sur la gestion des émotions, la posture et l'attitude face aux obstacles, ces ateliers ont servi de puissant **acte d'autonomisation**. L'objectif était pour les agentes de développer la conscience de ses propres ressources et d'accroître la confiance en soi, affirmant ainsi le droit à une existence libre de peur et d'agression.

[Formation - « Egalité femmes-hommes et lutte contre les stéréotypes de genre »](#)

Cette formation d'une journée sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes, à laquelle ont participé **18 personnes**, avait pour objectifs de définir et reconnaître les stéréotypes sexistes et leurs manifestations, comprendre leurs conséquences, et dresser la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes dans la société à travers des chiffres et des lois clés.

Elle visait également à encourager les participant-es à **devenir des acteurs et actrices de l'égalité au travail**, et de présenter les outils et dispositifs départementaux en matière d'égalité, de lutte contre les discriminations et de lutte contre le harcèlement sexuel.

[Atelier - « L'écriture inclusive : idées fausses et bonnes pratiques »](#)

Sujet d'actualité, l'écriture inclusive suscite de nombreuses réactions et polarise les opinions, souvent en raison de la méconnaissance de ses principes et des idées fausses qui l'entourent. C'est pourquoi cet atelier, organisé en visioconférence avec une quinzaine de participantes, avait pour objectif de **sensibiliser à l'importance d'une communication égalitaire**.

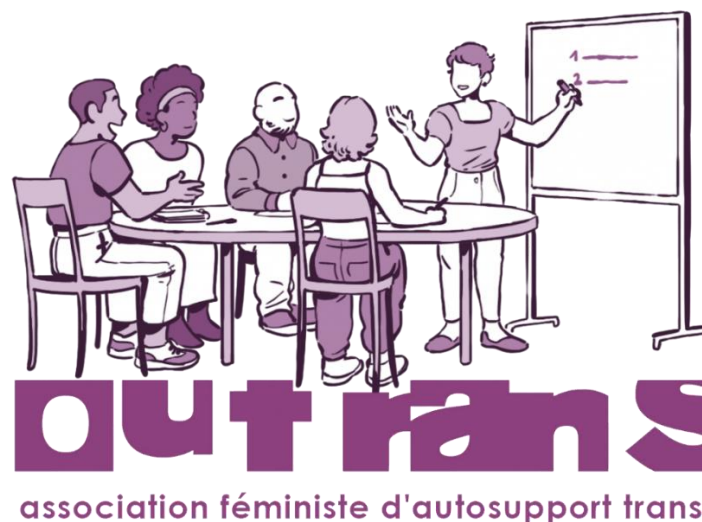
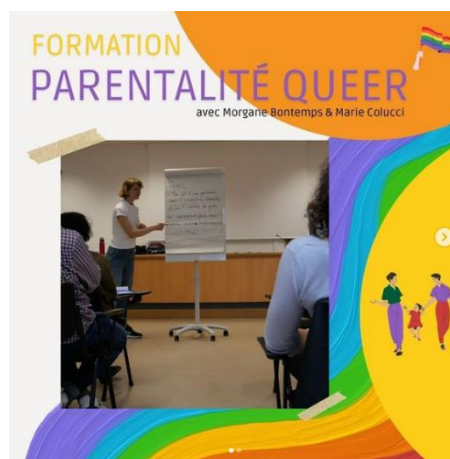
Les participantes ont pu clarifier les **idées reçues sur l'écriture inclusive** et mieux saisir son **influence sur les représentations**. Des éléments historiques et des arguments théoriques ont également été fournis, montrant l'évolution de la langue et son rôle dans la perpétuation des inégalités. Cet atelier a permis d'explorer des pratiques concrètes pour intégrer cette démarche au quotidien.

Pour rappel, depuis 2019, le département a progressivement adopté l'écriture inclusive dans ses supports de communication, ses rapports et courriers officiels, après avoir signé la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe.

17 mai : s'engager à l'occasion de la journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

La Délégation Egalité Citoyenneté mène chaque année autour du 17 mai, à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, des actions de sensibilisation à destination des agent·es et des partenaires associatifs du territoire. Après une année 2023 portée sur l'inclusion des personnes âgées LGBTI+, le programme s'est centré cette année sur les transidentités et l'accueil au Département de toutes les formes de familles, et en particulier LGBTI+.

- Le 15 mai, une **discussion autour de la Fiche pratique** « Accueillir une personne trans ou accompagner une transition au Département » s'est déroulée au Kiosque en présence d'environ 15 agent·es ;
- Le 16 mai, l'association Mi Fugue-Mi Raison a organisé un **atelier théâtral** traitant de l'accueil et de l'inclusion de toutes les formes de familles, notamment les familles des personnes LGBTI+. De courtes saynètes, créées pour l'occasion, ont permis d'amorcer la discussion avant l'intervention d'une doula (accompagnatrice de familles attendant un enfant) spécialiste des familles *queer*. Plus de 50 agent·es ont participé à cette après-midi ;
- Le 17 mai, la présidente de l'association Outrans (association d'entraide pour les personnes trans et en questionnement) a dispensé une **sensibilisation en visioconférence** de 2h sur les transidentités, afin notamment de remettre en question les nombreuses idées reçues sur les personnes trans et leurs parcours. L'intervention a été particulièrement appréciée par les quelques 40 agent·es et membres d'associations séquano-dionysiennes y ayant assisté.



Au total, plus d'**une centaine de personnes** – en très grande majorité des agentes et agents – ont donc participé aux événements de sensibilisation organisés. Le profil des personnes présentes a fortement varié en fonction des ateliers, chacun pouvant répondre à des enjeux professionnels particuliers (ex : de nombreux·ses agent·es de la Direction Enfance Famille le 16/05).

Ces trois événements ont été complétés par l'affichage d'une exposition traitant de l'histoire des luttes LGBTI+ en France au Kiosque et par la publication d'une playlist LGBTI+, mettant en avant le travail d'artistes concerné·es et engagé·es.

1.2. FAVORISER LES SIGNALEMENTS ET EN AMELIORER LE TRAITEMENT

Les deux dispositifs d'écoute et de signalement mis en place par le Département pour lutter contre les discriminations et contre les faits de harcèlement sexuel font l'objet d'une réflexion constante ayant pour objectif d'en améliorer le fonctionnement, d'en corriger les failles, afin de garantir aux agent·es le meilleur accompagnement et la meilleure prise en charge possible de leur situation, quelles que soient les suites données au signalement.

1.2.1. Halte au harcèlement sexuel : peu de saisines mais une prise en charge plus efficace

En 2023, **5 signalements** de faits de violences sexistes et sexuelles sont remontés par la cellule d'écoute Halte au harcèlement sexuel (4 femmes / 1 hommes ; 2 catégories A / 3 catégories C).

Cela demeure faible au regard des chiffres nationaux relatifs au harcèlement sexuel au travail. L'enquête à venir (fin 2024) sur le ressenti des agent·es en matière d'égalité nous apportera un autre éclairage sur la prévalence de ce type de délits au sein de la collectivité.

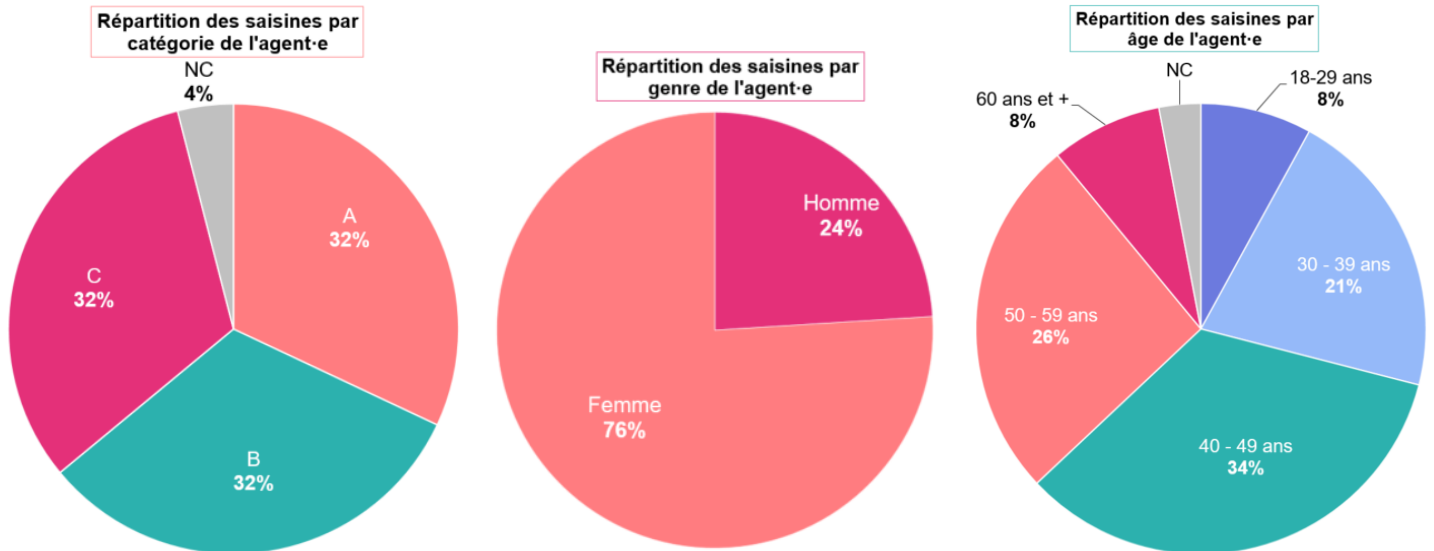
Sur ces 5 saisines, 3 ont donné lieu à une prise en charge par la commission de traitement. Plusieurs raisons peuvent expliquer qu'un signalement ne fasse pas l'objet d'un déclenchement du protocole de prise en charge ; par exemple, le fait que le signalement relève d'un autre dispositif, la saisine par un témoin, etc.

Ces chiffres ne prennent en compte que les signalements effectués via la cellule d'écoute. D'autres situations ont pu être prises en charge par ailleurs.

En 2023, **4 agents ont été suspendus** (mesures conservatoires) pour des faits présumés de violences sexuelles et sexistes.

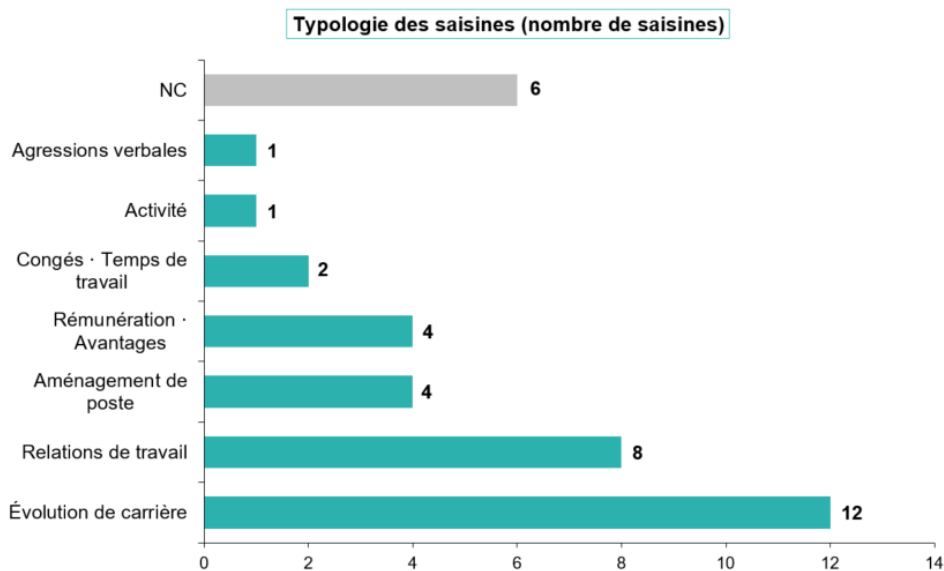
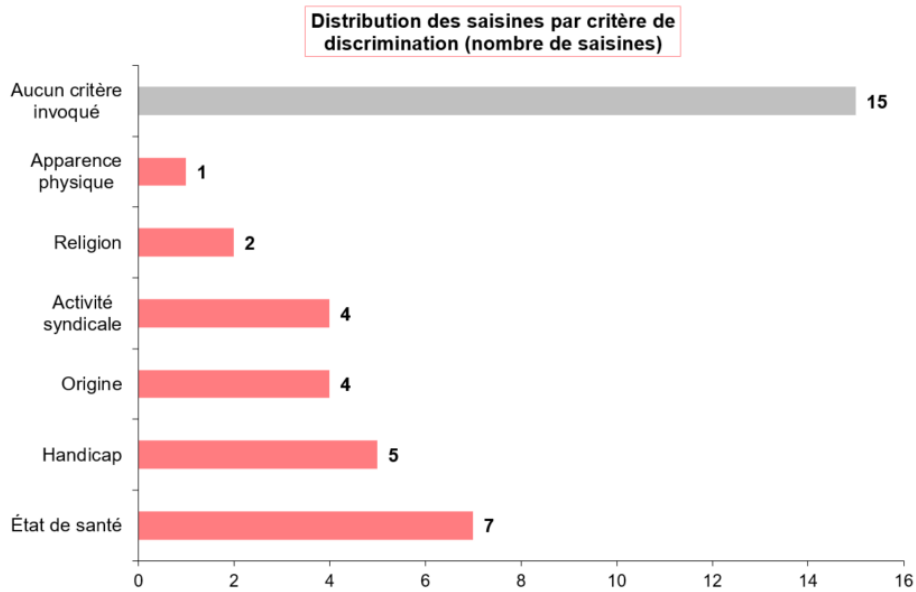
1.2.2. Alerte Discrimination : un record de saisines

La cellule d’alerte et d’écoute Alerte Discrimination existe sous sa forme actuelle depuis 2018 et a poursuivi sa mission au cours de l’année écoulée, recueillant un record de **38 saisines** (+7 par rapport à 2022). La progression continue ces trois dernières années et la tendance observée début 2024 témoignent d’une appropriation toujours plus grande du dispositif par les agentes et agents.



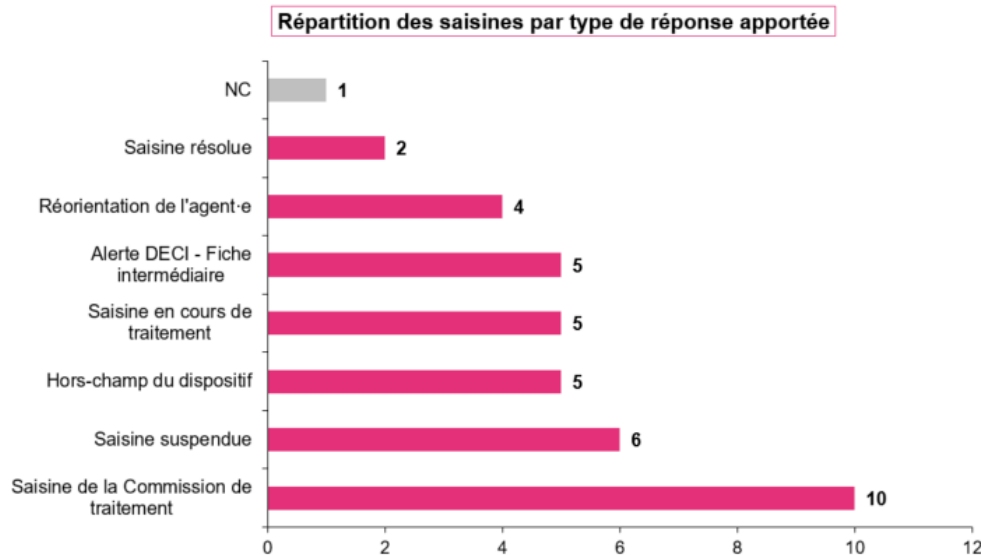
Le profil-type de l’agent-e qui saisit Alerte Discrimination évolue cette année sur les trois variables étudiées :

- **Rajeunissement** des réclamant-es, avec une part des moins de 40 ans (29 %) qui augmente de 5 points par rapport à 2022 ;
- **Féminisation**, avec une part de femmes qui augmente de 6 points et rejoint la répartition globale par genre au sein de la collectivité (76 % de femmes, 24 % d’hommes) ;
- Répartition par catégorie très équilibrée, en trois tiers égaux. Cette distribution ne correspond cependant pas à la répartition au Département, avec ici une claire surreprésentation des agent.es de catégorie B et une sous-représentation chronique des agent-es catégorie C, en dépit d’une légère progression cette année (+2 points par rapport à 2022).



Les critères invoqués par les agent-es sont moins variés cette année et davantage concentrés sur **l'état de santé** et le **handicap** qu'à l'accoutumée, ces deux critères représentant plus de 30 % des saisines. **L'origine** et **l'activité syndicale** suivent, avec 4 saisines chacun, avant la religion et l'apparence physique. De nombreuses saisines ne sont de nouveau reliées à aucun critère (un peu moins de 40 % d'entre elles), parfois en raison de leur caractère « hors-champ du dispositif ».

En lien avec les critères les plus souvent cités dans les saisines, les **aménagements de poste** prennent davantage d'importance que les années précédentes, tout en restant moins fréquents que les dossiers liés à **l'évolution de carrière** ou aux **relations de travail**.



Les réponses apportées aux saisines laissent cette année apparaître **un plus grand nombre de transmissions à la Commission de traitement** et d'alertes faites à la DECI via les « fiches intermédiaires » (utilisées si l'agent-e ne souhaite pas abandonner l'anonymat par exemple). Cela peut être le reflet d'une meilleure connaissance des prérogatives de la cellule et par conséquent d'une diminution des réorientations ou saisines hors-champ.

Enfin, le délai moyen entre le premier contact avec l'agent-e et l'entretien avec le prestataire s'élève à **7,75 jours** en 2023, un chiffre similaire à celui de l'année précédente. L'exigence du marché obligeant le prestataire à garder ce délai en dessous de 10 jours continue d'être respectée. La vigilance du Département se porte davantage sur le traitement des saisines après cet entretien, avec des efforts de raccourcissement des délais et de qualité d'information des agent-es devant encore être réalisés.

1.3. AMELIORER L'INFORMATION ET L'ACCES AUX RESSOURCES

La DECI a engagé en 2024 un travail de **refonte de sa communication en interne**, processus largement facilité par la création d'une Délégation à la communication interne et des relations de coopération initiées entre les deux entités.

Mieux communiquer c'est à la fois mieux **informer les agent-es de leurs droits** et des moyens mis à leur disposition pour leur assurer un cadre de travail serein et égalitaire ; c'est aussi élaborer de **nouveaux outils de travail** pour tous et toutes, car être acteur de l'égalité au quotidien, au travail comme ailleurs, cela s'apprend !

1.3.1. Le livret « Egalité et Lutte contre les discriminations : le Département agit ! »

Ce livret de 4 pages, édité en juillet 2024, constitue un nouvel outil de communication visant à la fois à mieux faire connaître les actions du Département à l'ensemble des agent-es et à leur permettre de mieux identifier la DECI comme interlocutrice. Son contenu fait notamment le point sur les dernières mesures RH concourant à plus d'égalité et dont il est essentiel d'améliorer la notoriété afin que chaque agent-e puisse faire valoir ses droits.



Une première distribution du livret au sein des sites centraux de Bobigny a déjà permis d'en diffuser près de 2 000 exemplaires. Sa diffusion se poursuivra tout au long du second semestre 2024, notamment au sein des sites décentralisés.

1.3.2. La lettre d'info de la DECI

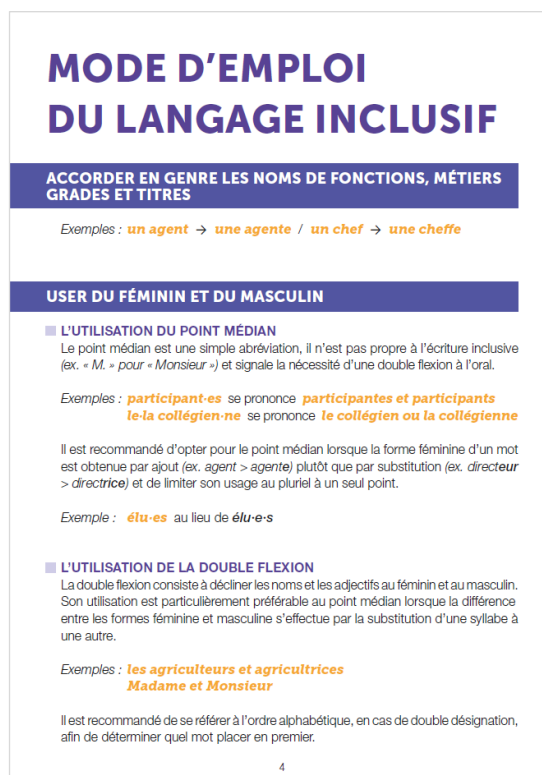
La lettre d'info de la Délégation Egalité Citoyenneté a fait l'objet d'une refonte.

- Sur la forme d'abord : bénéficiant d'une nouvelle identité visuelle, la lettre est plus attrayante et plus lisible.
- Sur le fond : la newsletter propose un contenu plus riche ; elle diffuse une information plus complète sur l'actualité du Département (actions, formations à venir) tout en présentant une sélection de ressources d'information et culturelles ouvrant sur d'autres horizons.

Le nombre d'abonné·es continue de croître pour atteindre environ 150 agent·es. Une communication plus soutenue et plus systématique sur cet outil devrait permettre l'année prochaine d'en augmenter très sensiblement le lectorat.

1.3.3. Les cahiers pratiques de la DECI

Une nouvelle collection de ressources intitulée *Les cahiers pratiques de la DECI* a vu le jour avec l'édition d'un numéro consacré à la communication inclusive.



Concis et opérationnels, ces cahiers pratiques viendront répondre aux questions concrètes que se posent les agent·es pour faire vivre au quotidien l'égalité.

Plusieurs ressources existantes intègrent cette collection :

- *Intégrer une personne trans au Département*
- *La Laïcité au Département*

1.4. OBJECTIVER LES PHENOMENES DISCRIMINATOIRES POUR MIEUX LES PREVENIR

La DECI poursuit sa mission de production de connaissances et d'objectivation des phénomènes discriminatoires dans le but d'améliorer sans cesse son action.

Elle a ainsi participé à l'élaboration en 2024 d'une enquête interne sur l'accès des agentes et des agents du Département à la formation. Mise en œuvre par le cabinet Mozaïk RH, cette enquête a vocation à évaluer dans quelle mesure il existe une **égalité d'accès à la formation continue** des agent·es de la collectivité. L'objectif est également d'identifier les principaux freins rencontrés, afin de définir des axes d'amélioration. Cette démarche d'évaluation s'inscrit dans le cadre de la politique départementale d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations et d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle.

Le questionnaire a été administré en ligne entre le 20 mai 2024 et le 21 juin 2024. Le lien a été envoyé à l'ensemble des agent·es. Le taux de participation s'élève à **12,5 %** soit 984 répondant·es.

Si les résultats sont toujours en cours de traitement, les premières analyses indiquent que **10 % des répondant·es déclarent avoir subi une discrimination dans l'accès à la formation** au cours des 2 dernières années (soit 85 répondant·es). Il apparaît toutefois que les différences d'accès relèveraient davantage du lieu de travail ou encore de l'accès à l'outil informatique que de critères de discrimination au sens légal. Les données semblent indiquer qu'il n'y aurait pas au Département de discrimination directe systémique à l'encontre d'une population. En revanche, il s'agira d'être attentif à la production de discriminations indirectes engendrées par les failles du processus d'accès à la formation.

Le Département lance également en 2024 la réalisation d'un Baromètre interne des perceptions en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Une étude comparable avait été conduite en 2017 ; elle mérite d'être actualisée afin de renouveler le socle de connaissances sur lequel s'appuient les actions du Département.

Cette enquête, mise en œuvre par Harris Interactive, comporte une partie d'entretiens téléphoniques auprès d'un échantillon représentatif d'agent·es ; elle permettra également à chacun·e de s'exprimer via un questionnaire en ligne.

L'objectif est notamment d'évaluer les actions du Département en matière d'égalité professionnelle, de mesurer la notoriété des dispositifs mis en place, de recueillir le ressenti discriminatoire des agent·es. Les résultats permettront à la collectivité d'ajuster ses politiques et d'affiner ses priorités.

1.5. METTRE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS RH INNOVANTS

Déjà prévus dans les feuilles de route guidant l'action du Département ou nouvellement impulsés par les services de la collectivité, plusieurs dispositifs se sont faits jour cette année. Ces mesures innovantes sont la marque de l'ambition et du dynamisme de la Seine-Saint-Denis dans la conception de politiques RH guidées par le souci d'égalité et par l'amélioration des conditions de travail.

1.5.1. Mieux prendre en compte la santé menstruelle et reproductive des agent·es

Le Département de la Seine-Saint-Denis a poursuivi cette année son engagement en faveur de la santé et du bien-être des agent·es en mettant en œuvre des mesures spécifiques pour mieux prendre en compte la santé menstruelle et reproductive. Conscient des enjeux que représentent ces aspects souvent négligés de la santé au travail, le Département a mis en place en juillet 2023 un dispositif expérimental articulant l'objectif d'amélioration des parcours de soin et celui de la qualité de vie au travail.

Ce dispositif permet notamment aux personnes souffrant de pathologies ou de douleurs liées aux règles d'obtenir des **autorisations d'absence** (1 à 2 jours par mois) ou un **aménagement de leur poste de travail** (1 à 2 jours de télétravail mensuels par exemple), en fonction des préconisations de la Médecine Professionnelle et Préventive (MPP) du Département.

De même, les agent·es concerné·es par une interruption spontanée de grossesse, le recours à une IVG, une contraception définitive ou inscrit·es dans un parcours de PMA peuvent désormais obtenir entre **1 et 3 jours d'absence**.

Ont par ailleurs été organisées **plusieurs permanences** "Santé menstruelle et reproductive" dans les locaux de la MPP. Ce volet de l'expérimentation vise à informer les agent·es sur les pathologies liées à la santé menstruelle mais aussi à les orienter vers les professionnel·les de santé séquan·dionisien·nes pour une prise en charge adaptée.

Ce dispositif fait l'objet d'un suivi régulier par un comité *ad hoc* auquel participent des représentant·es du personnel, la DECI, le SPSAS et le service de la PMI. Il a été accompagné d'actions de sensibilisation et de communication (webinaire d'information, affichage, articles dans les médias interne, etc.) pour en assurer la notoriété auprès des agent·es.

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

SANTÉ MENSTRUELLE ET REPRODUCTIVE, UN ENGAGEMENT DU DÉPARTEMENT

Vous avez des règles douloureuses ou une pathologie liée à la santé menstruelle ?
Vous avez entamé un parcours de PMA ?

Le Département expérimente l'aménagement du poste de travail des agent·es préoccupé·e·s par leur santé menstruelle et reproductive.
Les infirmières de la médecine professionnelle et préventive vous orientent dans vos démarches lors de permanences.

PERMANENCE TÉLÉPHONIQUE
Du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h
ou 01 43 93 06 23 ou 01 43 93 91 06 ou 01 43 93 92 82

PERMANENCE PHYSIQUE
Dans les locaux de la médecine professionnelle et préventive
au rez-de-sous de l'immeuble Colombi, à Bobigny
Scannez le QR-Code pour connaître les prochaines dates des permanences

Contactez les infirmières de la médecine professionnelle et préventive : santemenstruelle@reproductivite@seine-saint-denis.fr

Un premier **bilan de la mise en œuvre** du dispositif a été programmé au premier anniversaire du dispositif. Il doit permettre d'envisager les suites de l'expérimentation, avec les amendements nécessaires le cas échéant. L'enquête se déroulera en septembre et en octobre 2024. L'évaluation reposera à la fois sur l'analyse de données quantitatives et sur la passation de questionnaires auprès des bénéficiaires et des encadrant·es.

Des éléments de bilan intermédiaire avaient permis d'établir que la MPP a traité **85 demandes entre juillet 2023 et mars 2024**. 60 agent·es avaient alors, sur cette période, bénéficié alors d'un aménagement de poste (télétravail) ou d'autorisations spéciales d'absence.

1.5.2. Elargir les droits parentaux : l'allongement du congé du second parent



En 2024, le Département de la Seine-Saint-Denis a marqué un tournant décisif dans sa politique en faveur de l'**égalité professionnelle** et du **soutien à la parentalité** avec la mise en place de l'allongement du congé du second parent. Cette avancée significative positionne la collectivité à l'avant-garde des droits parentaux en France, en proposant un congé post-natal pour le second parent aligné sur celui de la mère qui donne naissance.

En plus du congé légal, la collectivité accorde ainsi désormais **6 semaines** (1er ou 2e enfant), **14 semaines** (à partir du 3e enfant) **ou 18 semaines** (naissance de jumeaux) **supplémentaires au second parent** et aligne ainsi les congés post-naissance des deux parents.

Le congé post-naissance du second parent au Département se compose donc de :

- 7 jours calendaires légaux obligatoires à prendre juste après la naissance ;
- 21 jours légaux à prendre en une ou deux fois d'au moins cinq jours, dans le délai de six mois suivant la naissance ;
- Les semaines supplémentaires accordées par le Département, à la demande de l'agent·e, à prendre en une seule fois.

Ces nouveaux congés sont accordés de droit, à la demande de l'agent·e, avec maintien intégral de la rémunération. Les congés supplémentaires départementaux peuvent être pris à temps partiel, sans que cela n'allonge la durée calendaire.

Cette mesure, qui va bien au-delà des exigences légales nationales, est un levier puissant pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département. En offrant aux parents la possibilité de partager plus équitablement les responsabilités familiales, cette initiative contribue non seulement à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, mais également à un changement durable dans les rôles parentaux traditionnels.

Le Département devra continuer à accompagner cette mesure d'actions concrètes pour en maximiser l'impact : des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes sexistes, une formation des encadrant-es pour soutenir les agent-es concerné-es et une organisation adaptée pour faciliter le recours à ce congé.

1.5.3. Améliorer l'accueil et l'inclusion des personnes trans au sein de la collectivité

Le Département est résolument engagé dans la lutte contre les LGBTIphobies et a très tôt considéré le critère de l'orientation sexuelle comme prioritaire à traiter, en interne comme dans ses politiques publiques. Diverses actions de sensibilisation, de formation ou d'inclusion ont été mises en œuvre (événements autour du 17 mai, accompagnement des parcours PMA et adoption, etc.). Cette politique volontariste s'était néanmoins jusqu'à présent focalisée sur l'orientation sexuelle, sans prise en compte réelle de l'identité de genre.

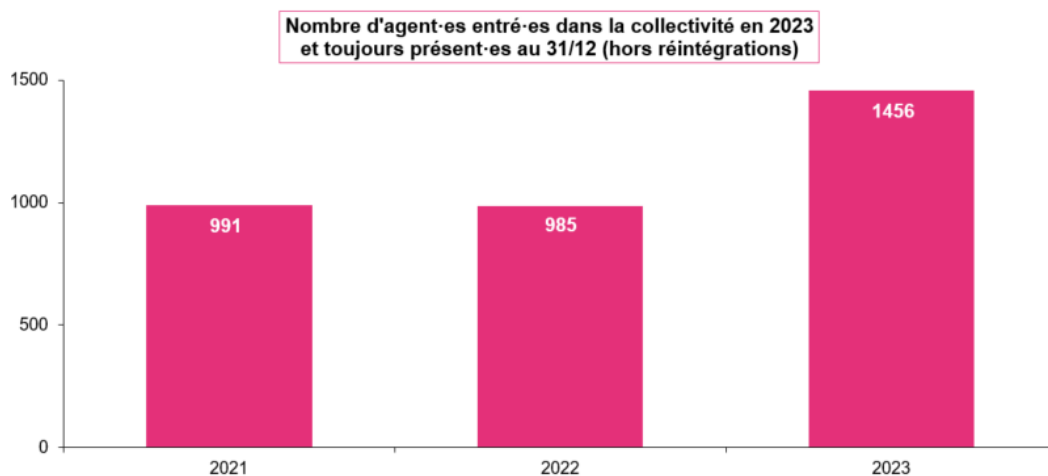
Cet écueil a enclenché un travail de fond au sein de l'administration afin de mettre en œuvre des mesures d'inclusion concrètes au sein de la collectivité ainsi qu'une sensibilisation des agentes et agents. C'est dans cette optique qu'a été rédigée une **fiche pratique** à destination de l'ensemble des agent-es, intitulée « **Accueillir une personne trans ou accompagner une transition au Département** ». Elle contient toutes les définitions utiles, des recommandations pour l'accompagnement d'une transition au Département, un rappel de l'obligation de procéder aux changements administratifs souhaités par l'agent-e – y compris sans changement d'état civil – et de la tolérance zéro de la collectivité à l'égard de la transphobie.

CAHIER STATISTIQUE

L'essentiel des données suivantes est issu du Rapport Social Unique 2023.

1. DONNEES GENERALES

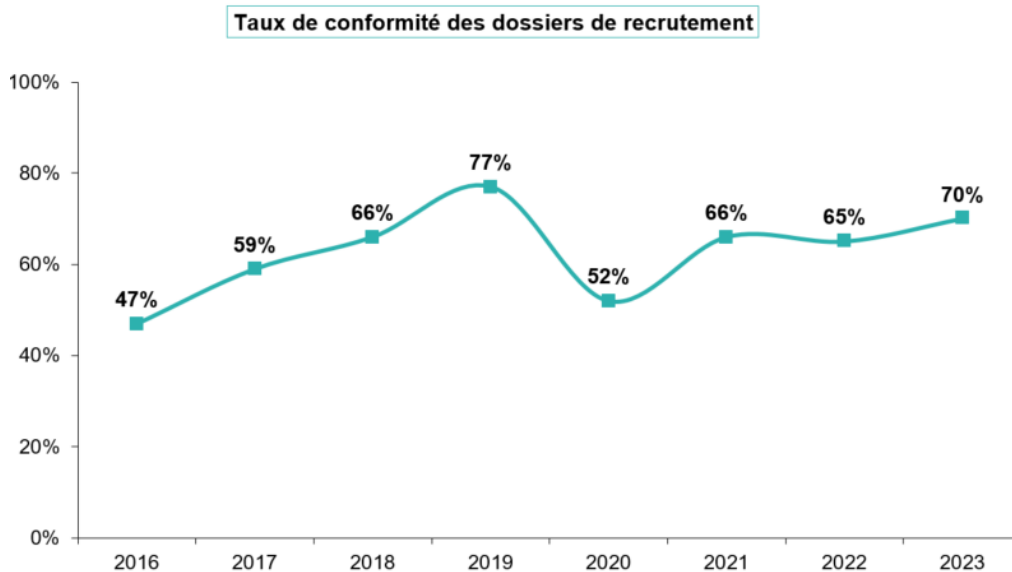
1.1. Le recrutement



Le nombre de recrutements a fortement augmenté en 2023, quels que soient les canaux d'entrée (concours, contrat, détachement etc.), avec 1456 personnes ayant intégré la collectivité en 2023 et étant toujours présent·es au 31/12. Il s'agit d'un bond d'environ 500 personnes par rapport à 2022.

Taux de conformité des dossiers de recrutement en 2023

Critères	Contrôle 1	Contrôle 2	Cumul des contrôles
Présence grille présélection	100%	100%	100%
Conformité grille présélection	73%	75%	74%
Présence PV	100%	100%	100%
Conformité PV	100%	92%	96%
Présence CV	96%	98%	97%
Présence PV individuel	89%	96%	92,5%
Conformité PV individuel	89%	96%	92,5%
Présence réponse	54%	82%	68%
TAUX DE CONFORMITÉ	73%	67%	70%



L'équipe de la Délégation Égalité Citoyenneté réalise chaque semestre un contrôle de conformité sur une douzaine de dossiers de recrutement choisis aléatoirement (tout en conservant une forme de représentativité en termes de niveau de responsabilité, de direction etc.). Les dossiers sont évalués à l'aune de la procédure non-discriminante mise en œuvre depuis plusieurs années et comprenant diverses obligations : intitulé des postes en inclusif, rédaction d'une grille de présélection et évaluation des CV sur des critères préétablis, grilles d'entretiens standardisées et questions identiques posées à l'ensemble des candidat·es, réponse (positive ou négative) systématique aux candidat·es etc. Deux points importants sont à signaler concernant ce contrôle :

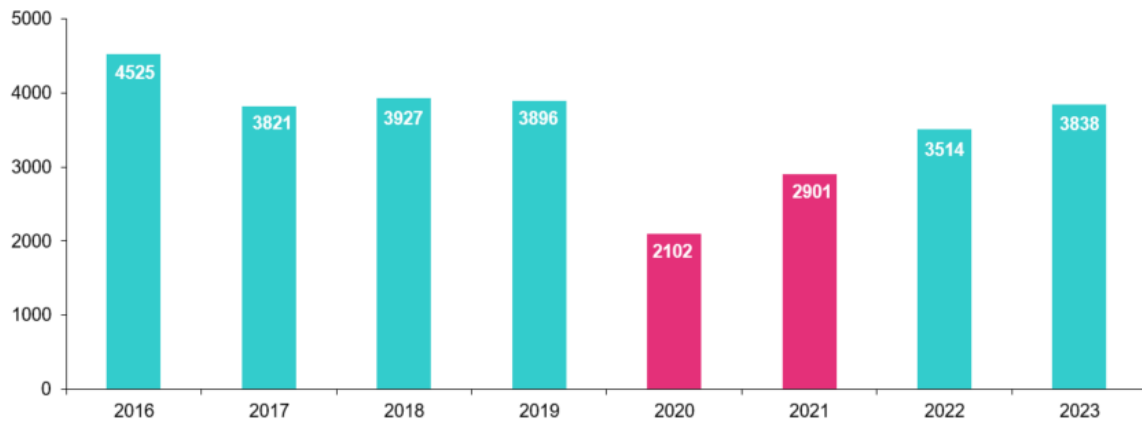
- Un dossier dont la grille de présélection ou le PV ne serait pas présent ou pas conforme est automatiquement inconforme ;
- Le critère « absence de documents indésirables » a été supprimé, sur recommandation de l'Afnor, car l'item était chaque année à 100 % de conformité et il n'avait plus lieu d'être avec la disparition des dossiers papier.

L'année écoulée a produit des résultats quantitatifs satisfaisants, avec **70 % de dossiers conformes, en progression de 5 points** sur 2022 et s'approchant du record de 2019. La période Covid et la baisse de qualité des dossiers qui s'en est suivie est aujourd'hui effacée et nous retrouvons les standards de conformité préexistants. La rédaction des PV est notoirement de très bonne qualité.

Le critère en souffrance, en dépit d'un taux de conformité demeurant correct, est le même cette année que les précédentes : la **grille de présélection**. Un travail de fond est engagé avec la DRH et l'éditeur du logiciel Gestmax afin de standardiser cette étape du processus de recrutement et améliorer la qualité des documents produits. Les réponses aux candidat·es ne sont pas non plus toujours envoyées via l'outil Gestmax, ce qui fera l'objet d'un travail avec la DRH afin d'améliorer la circulation de l'information entre la collectivité et les personnes qui postulent.

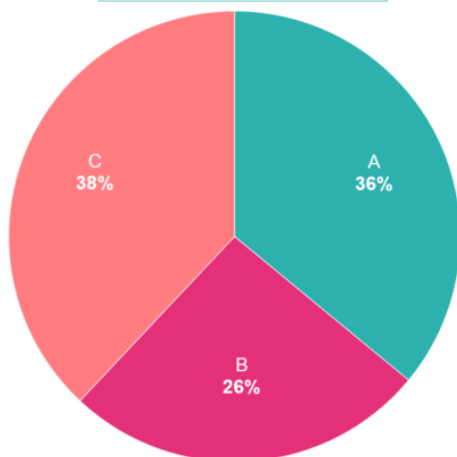
1.2. La formation

Nombre d'agent-es formé-es au moins une fois dans l'année

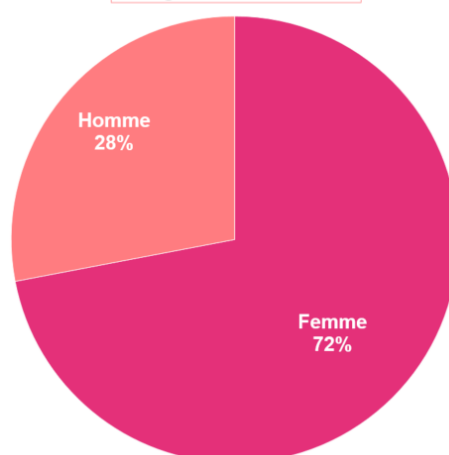


Par souci d'uniformisation des données, nous avons fait le choix cette année de reprendre le mode de calcul utilisé dans le Rapport social unique, à savoir le nombre d'agent-es **permanent-es** formé-es. Au cours de l'année 2023, ce sont donc **3 838** agentes et agents de la collectivité qui ont suivi au moins une formation (4 043 si l'on avait conservé le mode de calcul précédent). Cet indicateur est en augmentation par rapport à 2022 et permet de retrouver des valeurs similaires à l'avant Covid. Cela équivaut à **52,9 %** de l'effectif total du Département, une proportion relativement stable dans le temps (+0.8 points par rapport à l'année dernière).

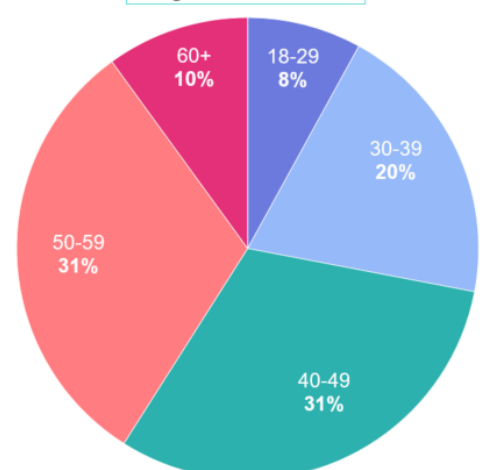
Répartition par catégorie des agent-es formé-es



Répartition par genre des agent-es formé-es



Répartition par âge des agent-es formé-es



La ventilation sexuée des agent-es ayant suivi une formation apparaît en 2023 fidèle à la répartition genrée au sein du Département, bien que les femmes restent légèrement sous-représentées. La répartition par catégorie et par âge ne connaît pas de bouleversement, en dépit d'une augmentation de la part d'agent-es de catégorie B (+4 points) et d'une légère régression des moins de 40 ans (-3 points).

2. SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

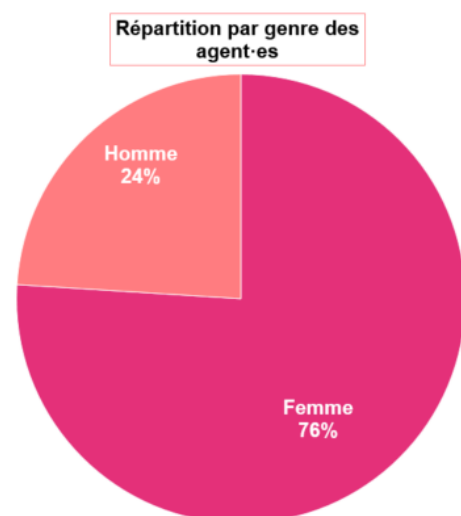
Depuis 2016, le bilan social a été enrichi de nombreuses données genrées. Leur analyse annuelle permet d'avoir une vision globale des enjeux d'égalité en matière de ressources humaines, de mesurer les progrès réalisés par le Département en tant qu'employeur et d'identifier les points restant à améliorer.

Le diagnostic pour l'année 2023 confirme dans l'ensemble les constats dégagés dans le dernier rapport social unique faisant apparaître deux axes de travail prioritaires : l'action en faveur d'une plus grande mixité des filières et l'amélioration de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de direction. Par ailleurs, si la dynamique de résorption des inégalités de rémunération se poursuit, un travail reste à fournir concernant les salaires les plus élevés. Enfin, les résultats relatifs à la formation doivent donner l'alerte afin de lever les freins rencontrés par certains cadres d'emploi particulièrement féminisés dans l'accès à la formation continue.

2.1. Un taux de féminisation global stable mais en baisse parmi les agent-es contractuel-les

La proportion de femmes au sein de l'effectif départemental est stable. Elles représentent les trois quarts (76 %) des agent-es sur emplois permanents : 5 488 femmes et 1774 hommes.

La présence des femmes augmente très légèrement parmi les titulaires (passant de 75,6 % en 2022 à 76,1 % en 2023) ; elle diminue en revanche de manière notable parmi les contractuel-les permanent-es (76,4 % en 2022 > **73,6 %** en 2023) dans un contexte de nette progression du nombre de contractuel-les permanent-es entre 2022 et 2023 (+334).



Les femmes sont réparties de manière plus homogène que les hommes entre les trois catégories A, B et C : 35 % des agentes sont en catégorie A, 26 % en catégorie B et 39 % en catégorie C. A titre de comparaison, 54,5 % des hommes occupent au sein de la collectivité des postes de catégorie C.

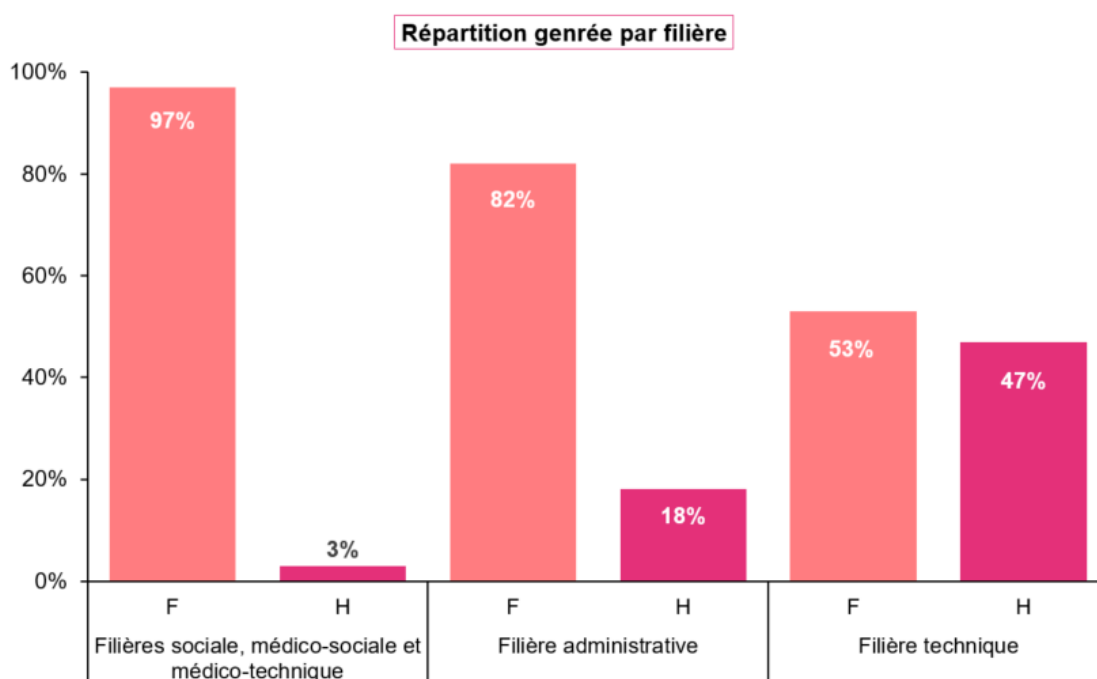
Au sein de chaque catégorie, en 2023, la répartition genrée est la suivante :

- **78,4 %** des agent-es de catégorie A sont des femmes (**79,2 %** en 2022)
- **83,6 %** des agent-es de catégorie B sont des femmes (83,3 % en 2022)
- **68,9 %** des agent-es de catégorie C sont des femmes (68,7 % en 2022)

On observe au sein des catégories A une baisse du pourcentage d’agentes de l’ordre de 0,8 point.

2.2. Mixité : des disparités selon les filières et directions qui peinent à se résorber

Les proportions d’hommes et de femmes demeurent fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi **97 %** (+1 point) de l’effectif des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, **82 %** de la filière administrative (-2 points) ; elles ne représentent que **53 %** des agent-es de la filière technique (stable). Ces grands écarts demeurent stables d’année en année.



Ces disparités dans les filières se répercutent ainsi dans les directions :

- **93,2 %** (93,8 % en 2022) du personnel de la Direction de l’Enfance et de la Famille (DEF) – incluant le service de Protection Maternelle Infantile (PMI) ou encore le service des crèches – et **89,2 %** de la Direction de la Protection et Action Sociale (DPAS) sont des femmes.
- A l’inverse, elles ne représentent que **38 %** (35,9 % en 2022, 33,8 % en 2021) des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) – ce chiffre poursuit toutefois une hausse constante depuis 2018 – et **28,2 %** des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

La réorganisation des services qui est intervenue fin 2023 semble avoir eu pour effet de faire bouger de manière importante certains taux de féminisation.

Exemples :

2022 / DEIAT (effectif : 90) : 74,4 % de femmes

2023 / DIEESS (effectif 93) : **68,8 %** de femmes

2022 / DEJ Central (effectif : 279) : 38,4 % de femmes

2023 / DE Central (effectif : 252) : **53,2 %** de femmes

Les cadres d'emplois mixtes, c'est-à-dire ceux comportant au moins 25 % d'hommes ou de femmes, regroupent en 2023 **42,4 %** des agent·es. La mixité des cadres d'emplois poursuit ainsi sa légère progression, de l'ordre de quelques dixièmes de point par an.

Cette proportion augmente si l'on considère les directions : **49,6 %** des agent·es travaillent dans des directions où s'observe une certaine mixité (47,7 % en 2022 ; 45,6 % en 2020). Soit une progression de 4 points en 4 ans.

La majorité des agent·es du Département travaille ainsi dans des environnements de travail non-mixtes.

Parmi les directions dites "techniques" – où l'on observe traditionnellement une sur-représentation des hommes – il est à noter que la mixité recule au sein de la DINSI.

2022 : effectif = 122 / 27 % de femmes

2023 : effectif = 128 / **25 % de femmes**

Dans les directions dites "sociales", où les femmes sont sur-représentées, les hommes demeurent extrêmement minoritaires (ex. DEF/crèches : 96,3 % de femmes ; +0,4 point en un an).

La relative stabilité des chiffres confirme la nécessité de faire porter l'effort aussi bien sur les métiers très féminisés que sur les professions où les femmes demeurent en proportion largement inférieure.

2.3. Recrutement : la part des femmes parmi les nouvelles recrues diminue

Après une stabilisation en 2022, 2023 est marquée par une forte augmentation du nombre recrutements : 1 552 postes ont été pourvus (agent.es encore présent.es au 31/12), contre 1071 en 2022.

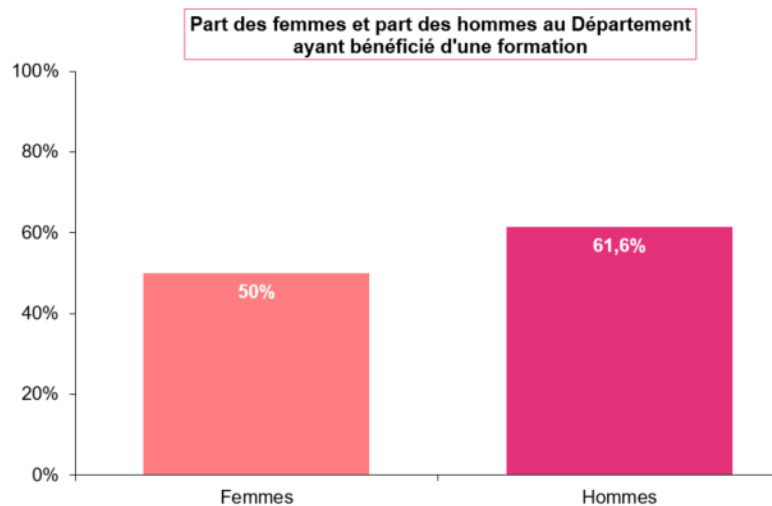
Les femmes représentent **70,4 %** des nouvelles recrues, en recul depuis 2020 (les femmes représentaient alors 74,5 % des recrutements ; 71,3 % en 2022).

Si les femmes sont largement majoritaires parmi les recrues sur concours (90,9 % de femmes sur un effectif de 90 personnes), en revanche, elles ne représentent que 73,8 % des nouveaux.elles agent.es sous contrat (1 111 personnes). Cette voie d'accès est un peu moins favorable aux femmes qu'en 2022 (74,4 % des recrutements).

2.4. Taux de formation : l'écart en défaveur des femmes continue de se creuser

En 2023, **50 %** des femmes ont bénéficié d'au moins une journée de formation, contre **61,6 %** des hommes. En 2022, ces taux étaient respectivement de 50,6 % et 56,6 %.

Ainsi, si globalement le nombre de jours de formation ainsi que le nombre d'agent.es formé.es augmente en 2023, il faut souligner que l'écart entre les agentes et les agents s'accroît de manière significative (11 points en défaveur des femmes).



La DECI, la DDEC et la DRH ont lancé au printemps 2024 une étude relative à l'accès à la formation au sein de la collectivité ; les résultats en cours d'analyse permettront de mieux identifier quels peuvent être les freins à l'accès à la formation au sein de la collectivité. Les premiers résultats suggèrent que – s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une discrimination – les agent.es éloigné.es des sites centraux ou n'ayant pas facilement accès à l'outil informatique se sentiraient moins en capacité de se former. Ceci pourrait expliquer en partie le plus faible taux de formation chez les femmes, notamment au sein du Pôle social.

2.5. Direction et encadrement : un taux de féminisation en hausse, mais disparate selon les fonctions

Le nombre de femmes dans les postes de direction et d'encadrement progresse. En effet, elles sont, au début de l'année 2023, **68 %** à exercer des responsabilités d'encadrement (en hausse de 1,8 point par rapport à 2021).

Dans l'encadrement supérieur, on observe une nette progression du taux de féminisation de l'équipe de direction, **passant de 37,5 % en 2021 à 45,8 %** cette année. En revanche, le taux de féminisation des chef-fes de service est en légère baisse, **passant de 52,1 % en 2021 à 50,8 %**

cette année. On observe par ailleurs, de manière constante, que quand elles exercent des fonctions d'encadrement, les femmes le font plus souvent en qualité d'adjointes.

Les femmes représentent ainsi :

- **45,8 %** des directeur·rices / **65,4 %** des directeur·rices adjoint·es
- **50,8 %** des chef·fes de service / **79,5 %** des chef·fes de service adjoint·es
- **63,4 %** des chef·fes de bureau / **81 %** des chef·fes de bureau adjoint·es

2.6. Déroulement de carrière : des promotions et avancements égaux

- La promotion interne

Contrairement aux années précédentes, la promotion interne a bénéficié légèrement plus aux femmes en 2023.

Les femmes représentent en effet 63,4 % des promouvables et 69 % des agent·es inscrit·es sur la liste d'aptitude (16 femmes et 7 hommes).

Le ratio promu/promouvables, favorable aux hommes en 2022, est plus équilibré : 1,7 % pour les femmes ; 1,3 % pour les hommes.

- L'avancement de grade

On observe également un rééquilibrage concernant l'avancement de grade, avec un rétrécissement important de l'écart entre le ratio promu/promouvables des femmes et celui des hommes. Celui-ci s'était fortement creusé en 2022 pour atteindre 10 points.

En 2023, le ratio promu/promouvables est de 51,2 % chez les femmes et de 53,1 % chez les hommes.

2.7. Rémunération : la baisse de l'écart global entre les femmes et les hommes se poursuit

En 2023, le salaire moyen (rémunération brute en équivalent temps plein) des femmes est inférieur de 1,4 % à la moyenne départementale (contre 1,9 % en 2022). Le salaire moyen des hommes est supérieur de 4,5 % à la moyenne départementale (contre 5,7 % en 2022).

Les écarts continuent de diminuer ; ils étaient en 2021 respectivement de 2 % et 7 %.

En 2023, les femmes gagnent en moyenne 183 € bruts de moins que les hommes, soit 6,1 % de leur rémunération. Cet écart était de **7,5 %** en 2022 ; il a baissé de plus de 3 points depuis 2021.

Si l'on observe la part des primes dans la rémunération brute des agent·es, par genre et par catégorie, il apparaît que :

- Dans toutes les catégories, la part des primes touchées par les hommes est systématiquement supérieure à celle touchée par les femmes.
- En catégorie A, la part des primes est de **32 %** pour les hommes (1 309 € en moyenne) et de **25 %** pour les femmes (935 € en moyenne), soit un écart de 7 points.

Concernant le positionnement des femmes parmi les salaires les plus élevés, on compte 50 % (+4 points par rapport à 2022) de femmes parmi les 50 rémunérations les plus hautes et 63 % (+11 points par rapport à 2022) de femmes dans le Top 100.

La première femme apparaît au 2^{ème} rang parmi les rémunérations les plus élevées (4^{ème} en 2022).

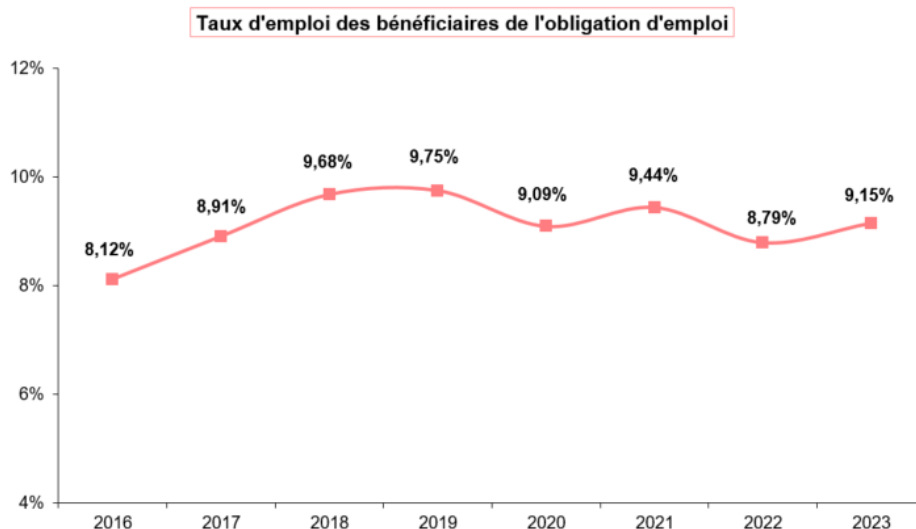
C'est dans les derniers déciles (rémunérations les plus élevées) que les écarts se révèlent particulièrement défavorables aux femmes, avec un écart moyen d'environ 500 € par mois aux 8^{ème} et 9^{ème} déciles. La différence est de près de 1 000 € dans le 10^{ème} décile de la catégorie A.

2.8. Temps partiel : une surreprésentation toujours massive des femmes

En 2023, les femmes représentent toujours une écrasante majorité des agent-es concernées (95 %). 7 % des femmes occupent leur emploi à temps partiel ; 1,5 % des hommes.

De manière générale, le passage aux 1607h ne semble pas avoir affecté le taux de recours des femmes au temps partiel.

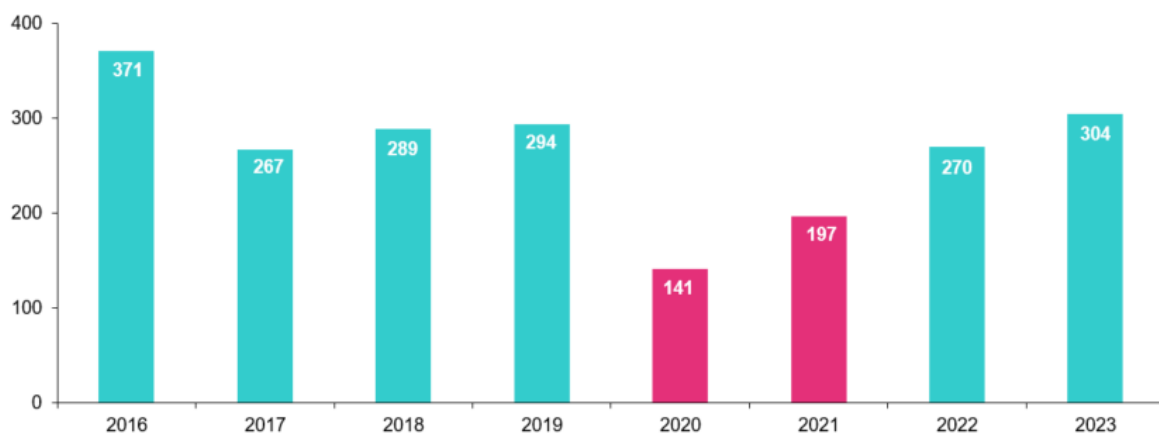
3. INDICATEURS RELATIFS AU HANDICAP



En 2023, le nombre d'agentes et d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE – c'est-à-dire bénéficiant d'une RQTH, victimes d'un accident du travail/d'une maladie professionnelle ou reclassé-es) s'élève à **742 (+27** par rapport à 2022, **x3** par rapport à 2006), soit un taux d'emploi de **9,15 %**. Ce dernier, bien supérieur à l'obligation légale (6 %) et à la moyenne de la fonction publique (5,66 % au total dont 6,89 % dans la territoriale en 2023), est en progression par rapport à 2022 et démontre l'engagement de la collectivité tout entière et de la Mission Handicap en particulier pour la reconnaissance et l'accompagnement des agent-es BOE.

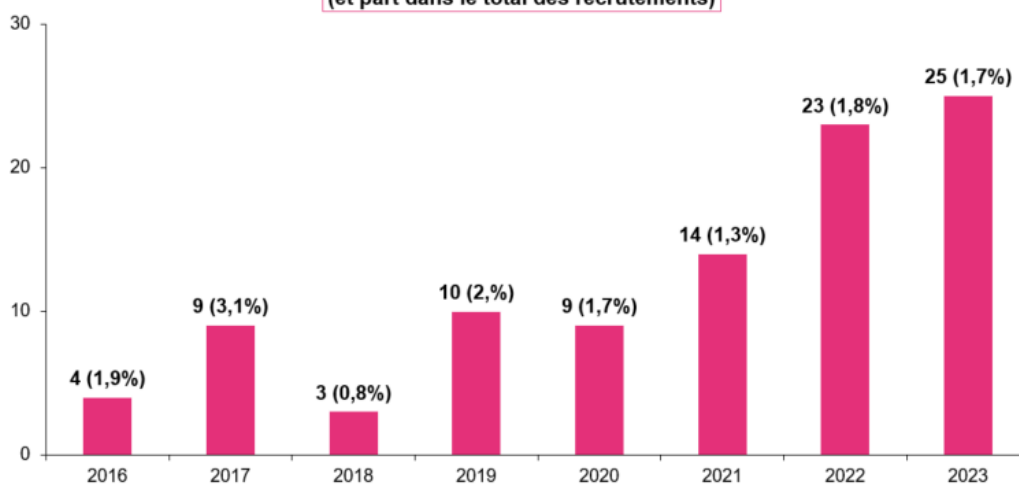
Les femmes sont largement majoritaires parmi les BOE puisqu'elles représentent 87 % des effectifs, de même que les agent-es de catégorie C sont surreprésenté-es (63 %) mais voient cette année leur part baisser (-7 points par rapport à 2022). La population BOE est également plus âgée que les effectifs du Département, avec 64 % de plus de 50 ans.

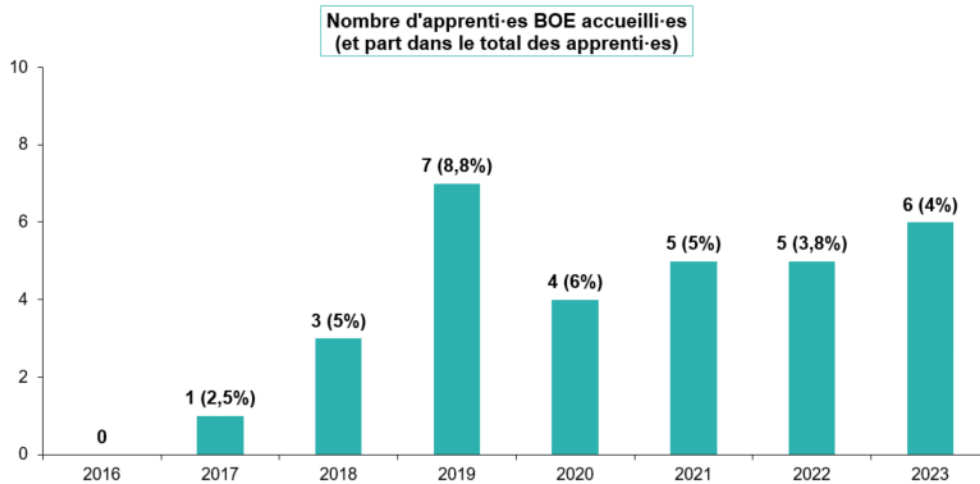
Nombre d'agent-es BOE formé-es au moins une fois dans l'année



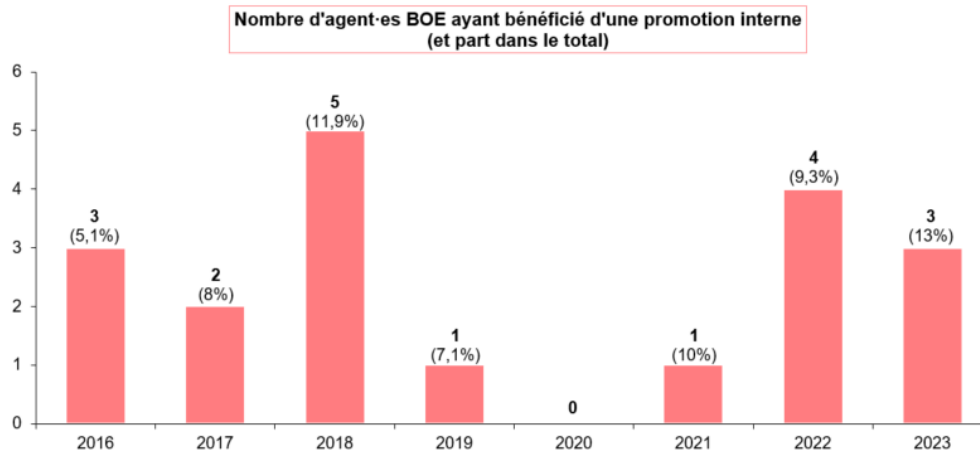
304 agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2023, 34 de plus que l'année précédente. Environ 43 % de des agent-es BOE ont donc été formé-es, une proportion inférieure aux agent-es dans leur ensemble.

Nombre d'agent-es BOE recruté-es (et part dans le total des recrutements)





Concernant les recrutements de nouveaux et nouvelles agent-es BOE, ils sont en légère progression cette année en valeur absolue (+2) et en légère diminution en valeur relative (-0,1 point dans le total) en raison de la forte augmentation du nombre de recrutements dans la collectivité. 3 apprenti-es BOE ont été recruté-es à l'issue de leur période de formation. La dynamique est également positive du côté de l'apprentissage, avec 6 nouveaux et nouvelles apprenti-es recruté-es (+1), représentant 4 % des apprenti-es du Département (+0,2 point).



3 agentes et agents BOE ont bénéficié d'une promotion interne en 2023, sur les 23 au total dans la collectivité. Cela représente une part de 13% pour les BOE, près de 4 points au-dessus de leur représentation parmi l'effectif départemental.

Notons enfin que l'École des transitions professionnelle et des parcours de mobilité (ETPPM), créée en 2019 pour les agent-es souhaitant effectuer une mobilité ou devant se reconvertir pour raisons de santé, a accompagné **39 personnes** cette année. 32 agentes et agents bénéficiaires ont été engagées sur un poste vacant à la fin de leur parcours.

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le



ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le

ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE



PARTIE 2

LES POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

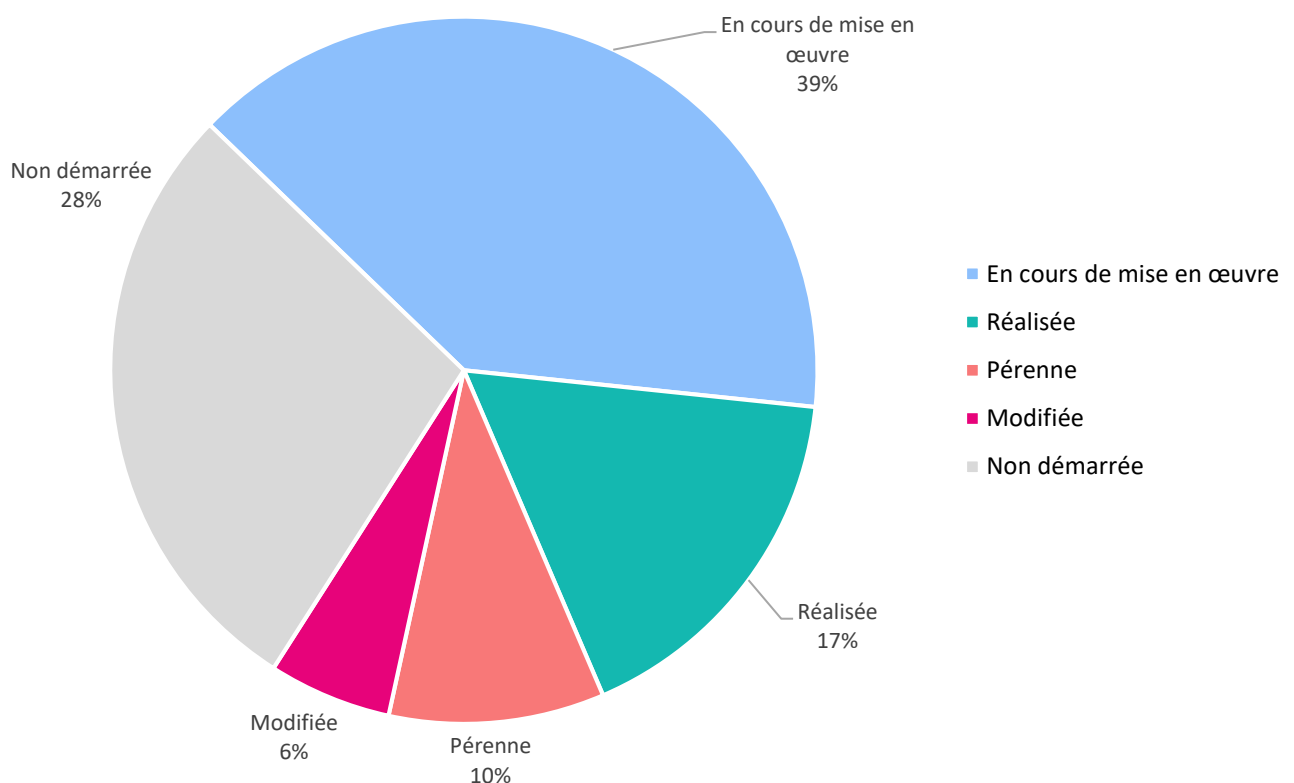
Le plan d'actions de la collectivité pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2026) définit plus de 60 mesures, mettant l'accent sur quatre grandes priorités : la jeunesse, la santé, la prévention des violences sexistes et sexuelles, et l'aménagement des espaces publics.

Ce bilan met en lumière les axes majeurs de l'action du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il n'est cependant pas exhaustif des politiques concourant à cette égalité puisque l'exercice même de ses compétences obligatoires, telles que notre réseau de PMI ou de planification familiale, contribue au quotidien à améliorer la condition des femmes et à diffuser une culture commune de l'égalité entre tous et toutes.

Ce bilan présente les actions remarquables menées autour des politiques publiques d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles lors de l'année passée.

État d'avancement du plan d'action :

[Statut des 76 mesures du plan d'action - année 2]



2.1. BILAN DES POLITIQUES D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2.1.1. Garantir un accès égal à l'emploi

Bien que des avancées aient été réalisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail, des obstacles persistants, comme la répartition genrée des métiers, continuent d'alimenter les écarts de salaire et d'opportunités.

Le Département de la Seine-Saint-Denis, particulièrement engagé sur ces enjeux et chef de file de l'insertion, a pris des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité professionnelle, favoriser l'autonomie économique des femmes et encourager la mixité dans les métiers en tension.

2ème forum pour l'emploi des femmes : une réussite sur tous les plans !



Le 2ème Forum pour l'Emploi des Femmes 2024, organisé par la Direction de l'Insertion, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire du Département, s'inscrit dans une démarche proactive pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet événement, conçu spécifiquement pour le public des femmes, vise à soutenir leur insertion professionnelle, à encourager la féminisation de certains métiers, et à offrir des ressources pratiques pour concilier parentalité et emploi.

Ce forum, réalisé en partenariat avec plusieurs acteurs et actrices clés, dont les villes du Département, la Cité des métiers de Paris et le Collectif des Entreprises pour une économie plus Inclusive 93, et porté par GCCEP 93 (Groupe de concertation collaborative égalité professionnelle de Seine-Saint-Denis), a rassemblé **plus de 800 participantes**, avec la présence de 80 exposant-es, et a offert 8 ateliers ainsi qu'une conférence pour enrichir les échanges et les opportunités « femmes et travail : des luttes, des histoires ! ».

L'édition 2024 a été une véritable réussite sur plusieurs plans :

Participation et engagement : Plus de 800 femmes ont répondu présentes, témoignant d'un fort intérêt pour les thématiques abordées. Le taux de satisfaction global des participantes s'élève à 83,7 %, avec un focus sur l'utilité des stands d'information et des droits, qui ont été particulièrement appréciés.

Réussite partenariale : Le forum a bénéficié d'une collaboration fructueuse entre les différents partenaires, aboutissant à la signature d'une convention de partenariat de 5 ans entre la Cité des métiers de Paris et le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis, renforçant ainsi l'engagement pour l'inclusion professionnelle des femmes.

Impact concret : Les ateliers pratiques et les stands ont permis à plus de la moitié des participantes de trouver des offres d'emploi ou de formation pertinentes, avec 51,5 % d'entre elles ayant postulé à ces offres. Cela souligne l'efficacité du forum en tant que catalyseur pour l'emploi des femmes.

A la suite de cette édition, des propositions ont été formulées pour élargir le champ d'action du forum. Parmi celles-ci, figurent l'inclusion d'un axe dédié aux jeunes femmes, le renforcement du soutien à la parentalité, et un travail spécifique sur la surreprésentation des femmes en situation de monoparentalité. Un accent particulier pourrait également être mis sur la mixité des métiers et le soutien socio-professionnel.

En conclusion, le 2^{ème} Forum pour l'Emploi des Femmes 2024 a solidifié sa place en tant qu'événement incontournable pour l'insertion professionnelle des femmes en Seine-Saint-Denis, avec des perspectives prometteuses pour les éditions futures.

[Lancement d'un appel à projets sur l'égalité professionnelle comme levier d'insertion](#)

Selon l'INSEE, parmi 87 filières métiers, seules 18 sont véritablement "mixtes". Les métiers dits féminins sont souvent les plus précaires et les moins rémunérés ; les demandeuses d'emploi retrouvent un emploi durable moins rapidement que les hommes et perçoivent une indemnisation plus faible. En Seine-Saint-Denis, l'un des départements les plus touchés par le chômage en France, avec un taux dépassant de plus de 7 % la moyenne nationale, les bénéficiaires du RSA majoré sont presque exclusivement des femmes. Cette situation est exacerbée par d'autres critères de discrimination, notamment l'origine, particulièrement en Seine-Saint-Denis.

Face à ces réalités, la Direction de l'Insertion, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire a lancé à l'été 2023, l'appel à projets « Affirmer l'égalité professionnelle comme levier d'emploi et d'insertion ».

Avec un **financement de plus de 2 millions d'euros** pour les années 2023 à 2025, le Département souhaite soutenir la dynamique associative du territoire, s'appuyant désormais sur un réseau de partenaires de l'emploi engagé-es pour promouvoir l'égalité en Seine-Saint-Denis.

Cet appel à projets vise à **réduire les inégalités de genre**, notamment en matière d'emploi, de rémunération, de formation, de ségrégation professionnelle et d'accès aux responsabilités.

Les initiatives soutenues visent à lever les freins à l'emploi pour les femmes, renforcer l'autonomie économique des plus vulnérables et promouvoir la mixité dans les métiers en tension. Le Département met l'accent sur l'innovation, l'équité territoriale, et la complémentarité avec les dispositifs locaux existants, pour faire de l'égalité professionnelle un pilier du retour à l'emploi dans un contexte de fortes inégalités de genre.

Cet appel à projets cible l'ensemble des publics séquano-dionysiens en recherche d'emploi, particulièrement les femmes, les chef-fes de famille monoparentale, les victimes de violences, les personnes LGBTQIA+, et les allocataires du RSA.

Début 2024, un événement de lancement a réuni les 45 lauréat-es, qui ont reçu et signé la Charte d'engagement pour la promotion d'une culture intégrée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



La charte engage les signataires à participer à des formations sur l'égalité et la mixité professionnelle, proposées par la Délégation égalité Citoyenneté ainsi qu'au Club Égalité Professionnelle animé par la DIEESS. Ils et elles s'engagent également à encourager la formation de leurs équipes sur ces sujets et sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, à garantir une représentation équilibrée des genres dans leurs communications et événements, à intégrer l'accompagnement des publics LGBTQIA+ dans leurs actions, à participer aux événements de promotion de l'égalité, tels que le Forum pour l'Emploi des Femmes, et à contribuer à l'évaluation des actions liées à l'égalité professionnelle.

2.1.2. Renforcer la visibilité des femmes et promouvoir un accès égal à l'espace public

Le Département de la Seine-Saint-Denis cherche à rendre hommage aux réalisations des femmes et à accroître leur visibilité dans l'espace public et culturel, où elles ont souvent été sous-représentées. À cette fin, diverses initiatives de valorisation de cet héritage sont mises en œuvre, soulignant l'importance de leur reconnaissance dans la société.

Par ailleurs, malgré une prise en compte précoce par le Département de cet enjeu, la liberté des femmes à occuper l'espace public à toute heure du jour et de la nuit et à égalité avec les hommes reste à conquérir. La collectivité intervient donc sur la voirie, les parcs départementaux, les collèges, les équipements sportifs, les lieux culturels, et les transports en commun, jouant un rôle clé dans la conception d'espaces publics accessibles aux femmes et aux filles, tout en encourageant leur présence active dans ces lieux.

La politique de féminisation des espaces publics

Selon une enquête de l'ONG Soroptimist menée en janvier 2014, sur 63 500 rues en France, seulement 2 % portent le nom d'une femme. De plus, parmi les 33 % des rues dédiées à des personnalités, seules 6 % sont nommées d'après des femmes.

Conscient de cette sous-représentativité, le Département poursuit depuis 2022 sa politique de féminisation des espaces publics. Dans ce cadre, environ **une vingtaine de crèches du territoire ont été renommées** en l'honneur de femmes inspirantes, parmi lesquelles :

- Harriet Tubman, militante abolitionniste américaine,
- Colette Besson, athlète française,
- Frida Kahlo, artiste peintre et féministe mexicaine,
- Mariama Bâ, écrivaine féministe sénégalaise,
- Gisèle Halimi, avocate franco-tunisienne, militante féministe et anticolonialiste,
- Mary Jackson, mathématicienne américaine,
- George Sand, écrivaine française engagée, et bien d'autres.

D'autres bâtiments départementaux participent à ce rééquilibrage :

Le collège Lenain de Tillemont à Montreuil, après une rénovation récente, a été renommé Oum Kalthoum, en hommage à la grande diva égyptienne.



Le centre aquatique du parc départemental des sports de Marville, après sa reconstruction complète, a été rebaptisé Annette Kellermann, pionnière australienne de la natation

synchronisée qui a revendiqué le droit des femmes à disposer de leur corps en popularisant le maillot de bain moderne et en promouvant la pratique de la natation pour les femmes.



Ou encore, la Maison du Parc Jean-Moulin Les Guilands, située à Montreuil et Bagnolet, qui porte désormais le nom de Jacqueline Tamanini, résistante et militante communiste française originaire de Montreuil.

5ème édition du colloque Genre & espaces publics : « Grands événements publics : les femmes sont-elles à la fête ? ».

Après quatre éditions réussies, la Délégation Égalité Citoyenneté (DECI) a renouvelé en 2024 l'organisation du colloque dédié à la question du genre et de l'espace public, avec pour thème cette année « Grands événements publics : les femmes sont-elles à la fête ? ».

Ce rendez-vous s'est consacré à la place des femmes et des groupes minorisés dans les grands événements publics – qu'ils soient festifs, sportifs ou culturels – tout en s'intéressant aux violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes, et à leurs interactions avec d'autres formes d'oppression, afin d'améliorer leur prévention.

Plusieurs dimensions clés ont été abordées : la programmation des événements, la formation des équipes organisatrices, l'aménagement des espaces, la



sécurisation des lieux, ainsi que la gestion de l'information et de la communication, sans oublier l'accueil des victimes.

L'événement offrait une réflexion globale sur les leviers permettant de rendre ces manifestations populaires plus sûres et inclusives, sans discriminations et violences de genre.

Plusieurs interventions ont enrichi le colloque :

🗣️ Hélène Tanné, cheffe de projet à la Mission métropolitaine de prévention des conduites à risques (MMPCR), a présenté ce lieu ressource pour les acteur·rices de la prévention et de la réduction des risques.

🗣️ Julie Lalloué, co-coordinatrice et formatrice à l'association Consentis, a animé une session intitulée « Comprendre pour mieux prévenir les violences sexistes et sexuelles dans les grands événements festifs ».

🗣️ Anoush Morel, présidente de l'association Her Game Too France, a présenté l'intervention « Femmes et supportrices : comment lutter contre le sexisme dans le football ».

🗣️ Léopoldine Dupont et Quentin Schwartz pour Kluster Collectif, ainsi que Sophie Lascombes, chargée de mission Culture et Sport au Collectif Féministe Contre le Viol, sont intervenus autour de la thématique « Quels modes d'action et quelles bonnes pratiques pour l'organisation d'événements inclusifs et sans violences de genre ».



À cette occasion, la DECI a également présenté la charte « Safe », par laquelle le Département de la Seine-Saint-Denis s'engage à organiser des événements inclusifs et respectueux de tous·tes, sans discriminations, harcèlement ou violences sexistes, racistes, LGBTphobes, handiphobes, etc.

Lancement d'une collecte d'archives sur les droits des femmes

Une journée d'étude intitulée « Politiques publiques et engagement en faveur des droits des femmes en Seine-Saint-Denis » s'est tenue aux Archives départementales de la Seine-Saint-Denis. Cet événement s'inscrivait dans le cadre du programme culturel de l'exposition « Femmes en lutte ! Images de grèves et de manifestations (1936-1987) ».

Cette journée a marqué le début de **la mise en place par la Direction des Services d'Archives (DSA) d'un nouvel axe de collecte thématique consacré aux féminismes et aux droits des femmes**. L'objectif était de lancer une série de visites d'évaluation des archives, de formaliser les versements et dépôts, et d'organiser la collecte de ces documents précieux.

Ainsi, le « Mouvement français pour le planning familial 93 » a accueilli une visite d'évaluation de ses archives, ce qui conduit à leur dépôt en 2024. D'autres collectes sont également prévues auprès du Sénat, de l'Observatoire départemental de des violences faites aux femmes ainsi que du CIDFF 93.

En parallèle, **des ateliers pédagogiques** ont été organisés autour des thématiques de l'égalité femmes-hommes et de la visibilisation des femmes dans l'histoire, dix classes du territoire ont été investies, avec un total de 254 élèves.

En fin d'année 2023, **un stage d'ouverture culturelle** a également été accueilli, organisé par la délégation académique à l'éducation artistique et culturelle (Daac) de l'académie de Créteil. Ce stage, centré sur les stéréotypes de genre dans le domaine de la culture, a offert l'opportunité de discuter du Matrimoine et de projeter des archives audiovisuelles, notamment les films « Femmes d'Aubervilliers » et « Juliette du côté des hommes » réalisés par Claudine Bories.

Repenser l'aménagement des sanitaires dans les collèges

La rénovation du collège Albert-Camus à Rosny-sous-Bois s'inscrit dans un vaste programme de réaménagement de plus de 13,5 millions d'euros initié par le Département. Dans ce cadre, 18 toilettes ont été installées, réparties par tranche d'âge : d'un côté les élèves de 6^{ème} et 5^{ème}, de l'autre les 4^{ème} et 3^{ème}, avec une mixité de genre.

Ce dispositif a fait l'objet d'un projet pédagogique soutenu par le Département et impliquant activant les élèves et leurs parents. L'objectif étant de permettre aux collégien·nes de s'appropriier ces espaces afin de prévenir les dégradations et de renforcer le sentiment de sécurité.

Les retours ont été positifs, avec une amélioration notable de la propreté et du confort des lieux. Depuis l'ouverture des toilettes en mai 2023, la fréquentation a augmenté et aucun incident n'a été signalé.

Léon, un élève très mobilisé, a contribué avec ses camarades à une campagne d'affichage dans les sanitaires et à des sensibilisations en classe. Il explique : « *Je vois des filles se maquiller dans*

les toilettes, et j'ai l'impression de pouvoir parler plus facilement des règles ou des effets de la puberté avec elles, ce qui détend les relations... »



Le collège Gisèle Halimi à Aubervilliers a également instauré des toilettes mixtes, un changement survenu par nécessité lors de travaux qui ont condamné l'un des blocs sanitaires. Un autre établissement, le collège Joliot-Curie à Pantin, a exprimé le souhait d'expérimenter des toilettes mixtes dans le cadre du plan d'attractivité.

D'après les retours reçus, les toilettes mixtes contribuent à améliorer le climat scolaire à plusieurs niveaux :

- La répartition des espaces par âge, plutôt que par sexe, réduit les situations où les plus jeunes se sentent intimidés par les plus grands.
- La suppression des urinoirs et l'installation de cabines fermées pour tous et toutes garantissent un meilleur respect de l'intimité.
- L'auto-régulation entre élèves, avec un contrôle social mutuel (les filles sur les garçons et inversement), renforce la responsabilisation de chacun.e.

Cette expérimentation pourrait s'étendre à d'autres établissements. Actuellement, il est prévu, dans le cadre du programme de rénovation, de construire deux blocs sanitaires identiques, ce qui faciliterait l'instauration de toilettes mixtes.

Par ailleurs, le Service des Actions Éducatives a subventionné l'association Womenability pour travailler avec les élèves sur la mise en place d'un règlement d'usage pour ces espaces mixtes, et est actuellement en recherche de collèges intéressés par cette initiative.

2.1.3. Poursuivre une approche intégrée de l'égalité

Le Département s'engage à intégrer systématiquement l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques publiques, conformément à la loi du 4 août 2014 et à la Charte européenne.

Cet engagement se traduit non seulement par la mise en place d'actions spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes, mais aussi par l'intégration des enjeux de genre à chaque étape des projets, de la conception à l'évaluation.

Le genre dans les études menées par le Département

Le genre constitue un indicateur fondamental, systématiquement collecté dans la majorité des études menées au sein du département. Cette démarche permet de révéler des inégalités souvent invisibles et d'approfondir la compréhension de l'impact différencié des politiques publiques sur les femmes et les hommes. L'intégration de cet indicateur rend possible l'identification des écarts liés au genre dans l'accès aux ressources, aux services et aux opportunités, tout en mettant en évidence les dynamiques spécifiques qui affectent les femmes et les hommes dans divers domaines tels que l'éducation, la mobilité, la santé ou autres.

Parmi les études réalisées récemment, on peut notamment citer l'évaluation du dispositif écoles multisport adaptées, l'analyse quantitative des profils et parcours des jeunes sortants de l'ASE, et l'étude sur les discriminations vécues par les enfants confiés par l'ASE.

Une étude particulièrement révélatrice en termes de genre, menée par la Direction des Territoires, de la Coopération et des Mobilités, s'est intéressée aux **pratiques de mobilité des jeunes âgés de 11 à 15 ans scolarisés dans des établissements publics**. Elle avait pour objectif de réinterroger les politiques et actions en place en identifiant les écarts entre les pratiques actuelles de mobilité de ces jeunes et leurs aspirations.

Les résultats de l'étude montrent que les usages de mobilité des collégien·nes sont influencés par une répartition inégale des ressources de mobilité en fonction du genre (mais également du milieu social et du territoire). En particulier, les collégiennes possèdent moins de moyens de déplacement et se déplacent jamais ou rarement pour la pratique sportive : 39 % des filles interrogées contre 19 % des garçons. De plus, elles représentent 65 % des jeunes ne pratiquant aucune activité sportive, et elles utilisent moins fréquemment les mobilités actives (hors marche) que les garçons.

Cette disparité est encore plus marquée chez les filles des catégories populaires, qui participent beaucoup moins aux activités sportives, culturelles ou associatives que les autres adolescentes et les garçons de la même catégorie. Ainsi, 52 % des filles de milieu populaire ont eu au moins une activité extrascolaire le week-end, contre 72 % des garçons du même milieu, et 78 % des jeunes des catégories supérieures, qu'ils ou elles soient filles ou garçons.

Les jeunes adolescentes sont particulièrement désavantagées dans leurs mobilités en raison d'un contrôle parental plus strict et d'une socialisation restrictive qui anticipent l'existence de risques spécifiques liés à leur présence dans l'espace public. En conséquence, elles ont moins d'opportunités de se déplacer de manière autonome. Par exemple, 47 % des collégiennes déclarent être accompagnées par un·e adulte au moins une fois dans la semaine lors d'un déplacement scolaire, contre 37 % des collégiens. Ces résultats s'accordent avec ceux d'une enquête sur les pratiques sportives non conventionnées réalisée sur deux sites départementaux, où il a été observé que les jeunes femmes se déplaçaient en groupe pour se rendre aux lieux de pratique et évitaient les horaires du soir et du week-end, perçus comme plus « risqués ».

L'enquête menée auprès des parents des collégien·nes confirme ces tendances. Les parents évaluent différemment la sécurité des déplacements à pied en fonction du genre de leurs enfants, percevant un plus grand risque lorsqu'il s'agit de leur fille.

De surcroît, cette socialisation différenciée des filles et des garçons influence également leur capacité à se repérer dans l'espace public. Les filles maîtrisent moins bien la lecture de plans que les garçons (65 % contre 73 %), et elles sont moins enclines à demander des informations à des inconnu·es (64 % contre 72 %).

La collecte des données sur le genre fournit une base permettant d'ajuster les politiques publiques pour répondre aux besoins spécifiques de chaque groupe. Elle garantit également que les mesures mises en place contribuent réellement à la réduction des inégalités. Ainsi, à la suite de cette étude démontrant que **le genre est un facteur structurant des pratiques de mobilité chez les collégien·nes**, il est prévu d'intégrer cette dimension dans l'ensemble des actions à venir. Des propositions sont actuellement en cours de réflexion, notamment pour aborder spécifiquement la question du genre dans le cadre d'une action de sensibilisation à la sécurité routière et d'une sortie de quartier visant à faire découvrir le territoire. Par ailleurs, un programme dédié aux filles est en cours de développement pour les sensibiliser à l'autonomie en matière de mobilité active.

[La question du genre dans les projets de mobilité internationale et dans les réponses aux appels à projets européens](#)

[WELDI](#)

WELDI est un projet porté par la Direction Europe International, en partenariat avec 9 autres collectivités européennes. Il a pour objectif d'intégrer dignement les personnes migrantes primo-arrivantes en renforçant les capacités des autorités locales, en première ligne pour l'accueil. Ce projet reflète la volonté de faire preuve de solidarité et d'assumer la responsabilité publique face aux défis migratoires en structurant une politique départementale pour un accueil digne et humain des personnes migrantes.

Étant donné l'engagement de la Direction Europe International à intégrer systématiquement la dimension de genre dans ses projets, et en tenant compte des spécificités des expériences migratoires des femmes et des personnes LGBTQ+, se manifestant notamment à travers les facteurs de migration et les violences subies tout au long du parcours migratoire, une attention particulière est accordée aux questions de genre à chaque étape du projet.

Les plans d'action élaborés considéreront comment les politiques publiques doivent être adaptées pour répondre aux besoins spécifiques des femmes et des personnes LGBTQ+, afin que les dispositifs d'accueil et d'inclusion des ressortissant·es de pays tiers (RPT) tiennent pleinement compte de ces particularités.

Les études réalisées lors de la première phase du projet ont adopté une approche sensible au genre, garantissant ainsi que les partenaires soient conscient·es des impacts différenciés que peuvent subir les femmes et les personnes LGBTQ+ en matière d'accueil et d'inclusion. En cas de besoin, les partenaires proposeront des formations sur les questions de genre aux équipes impliquées dans les services d'accueil.

Lorsque cela est possible, les personnes concernées seront directement impliquées dans les activités des groupes locaux (groupes de discussion, réunions publiques, etc.). Les partenaires veilleront à offrir des conditions favorables à leur participation (mise à disposition de garde d'enfants pendant les réunions, création d'un espace sécurisé pour que les femmes et les personnes LGBTQ+ puissent s'exprimer, etc.).

Enfin, une réunion transnationale se tiendra en Seine-Saint-Denis en mai 2025, en collaboration avec l'Observatoire des violences faites aux femmes, afin de partager avec les autres partenaires l'expertise et les meilleures pratiques développées par l'Observatoire en matière de protection des femmes migrantes victimes de violences.

["Genre et migration, enjeux communs des territoires - Seine-Saint-Denis et Inezgane Ait Melloul"](#)

Le projet "Genre et migration : enjeux communs des territoires – Seine-Saint-Denis et Inezgane Ait Melloul" est une initiative collaborative entre le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis en France et le Conseil préfectoral d'Inezgane Aït Melloul au Maroc. Il vise à renforcer les capacités institutionnelles des collectivités locales en matière de gouvernance et à échanger des expériences pour améliorer les politiques publiques liées à l'égalité femmes-hommes et aux migrations.

Le projet se déroulera sur deux ans, de 2024 à 2025, et inclut différentes actions et activités permettant les échanges d'expériences dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Les associations et organisations issues de la diaspora marocaine seront associées à ces travaux.

2.1.4. Sensibiliser et former les habitant·es et les acteur·rice·s du territoire

Le Département place la sensibilisation et la formation au cœur de sa politique d'égalité femmes-hommes, ciblant acteurs et actrices du territoire, partenaires, prestataires, associations, usager.es et le grand public.

L'objectif est de déconstruire les stéréotypes de genre et de promouvoir des pratiques égalitaires, notamment auprès des collégiens et collégiennes souvent victimes de sexisme.

Un plan de prévention du virilisme

Ce plan de prévention a pour but d'ouvrir **un espace de réflexion critique sur les stéréotypes de genre**, tels que la rébellion et l'honneur comme marqueurs du masculin, d'aider les collégien·nes à construire des stratégies individuelles ou collectives pour se protéger de l'oppression viriliste et de mettre en lumière le rôle compensateur du virilisme face à des conditions sociales dégradées (ségrégation, pauvreté, stigmatisation, racisme, etc.), tout en examinant les bénéfices en termes de prestige comparés aux coûts du virilisme (freins ou troubles dans le développement intellectuel/émotionnel /social/psychique, conduites à risque).

Quatre associations ont été sélectionnées dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par la Direction de l'Education, dans le cadre du déploiement du plan de prévention du virilisme, destiné aux collèves.

Voici un aperçu des initiatives proposées par chacune des associations sélectionnées :

- *La Compagnie du grain de sel* a proposé une séance de théâtre-forum suivie d'un parcours pédagogique et de quatre demi-journées de formation pour les AED. Les thématiques abordées incluent le virilisme, la répartition genrée du travail et des espaces, la charge mentale, les stéréotypes de genres dans la publicité, l'homophobie, et d'autres sujets connexes.
- *Idéokilogramme* a proposé la réalisation d'un court-métrage, inspiré par l'étude des textes de la militante féministe bell hooks, afin d'amener les élèves à réfléchir sur leur construction identitaire en tant que garçons.
- *Dr Kpote* a proposé un parcours pédagogique qui aborde divers sujets autour de la notion de virilité, de l'éducation relationnelle, affective et sexuelle, ainsi que de la prévention des violences et des conduites à risque.
- *Synergies théâtre* a créé le conte-forum *Edas*, basé sur l'histoire de Sparte, pour monter une pièce visant à déconstruire la notion de virilité et prévenir les comportements violents. Le spectacle était d'abord joué dans son intégralité devant les collégien·nes, puis certaines scènes ont été rejouées avec la participation volontaire des élèves.

Le spectacle « Grosse ! » pour sensibiliser à la grossophobie

Une étude Odoxa de 2020 sur la grossophobie en France révèle que près de la moitié des jeunes femmes dites en situation d'obésité (47 %) sont victimes de discrimination. Parmi les jeunes filles âgées de 14 à 17 ans, plus d'une jeune sur deux (54 %) est confrontée à des discriminations liées à son poids.

Conscient des conséquences de cette problématique, le Département a organisé le 17 juin à l'espace Canal 93 une représentation du spectacle théâtral « Grosse ! » de la Compagnie Bayadelle, interprété par Sylvie Debras et mis en scène par Mélanie Manuélian.

Ce spectacle visait à aborder la grossophobie de manière ludique et engageante, permettant ainsi aux élèves de mieux comprendre les répercussions de ce phénomène, souvent **à l'origine de nombreuses violences scolaires** (moqueries, insultes, harcèlement).

L'événement a rassemblé plus d'une centaine d'élèves, membres des clubs Egalité des collèges de Seine-Saint-Denis, ainsi que les référent·es égalité filles-garçons et autres animateur·rices de ces clubs. Il a non seulement suscité des réflexions importantes sur la grossophobie, mais a également favorisé les échanges et une **première mise en réseau des différents clubs Egalité**.

La sensibilisation à la grossophobie est essentielle pour promouvoir un environnement scolaire respectueux et inclusif, et pour aider les jeunes à développer une attitude empathique face aux différentes formes de discrimination.

Pour une éducation positive et inclusive des collégien·nes à la vie relationnelle, affective et sexuelle

Le Département de la Seine-Saint-Denis a lancé en 2021 un projet financé par Erasmus+ pour renforcer l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) des collégiens et collégiennes de 11 à 15 ans.

Ce projet se conclut par la mise à disposition de l'ensemble des professionnel·les travaillant auprès des jeunes d'un livret permettant de concevoir et d'animer des séances d'éducation à la vie affective et sexuelle.

Il repose sur cinq principes clés : une approche globale, positive, égalitaire, inclusive et bienveillante et propose 12 activités interactives abordant des thèmes tels que le consentement, le genre, les relations amoureuses, les orientations sexuelles, etc.

Des conseils pratiques sont également fournis aux professionnel·les pour les aider à adopter une posture bienveillante, interroger leurs propres représentations et faciliter l'apprentissage en encourageant la participation active des élèves.

Au-delà de la promotion de relations respectueuses et d'une sexualité positive, ce projet est conçu pour sensibiliser les jeunes à l'égalité des sexes, aux LGBTphobies et aux discriminations.

2.1.5. Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps

Le genre est un facteur d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la santé et dans la prise en charge médicale, influençant l'expression des symptômes, l'accès aux soins et l'interprétation des signes cliniques. Ces inégalités sont aggravées par les conditions de vie différentes selon le sexe, ce qui conduit à des discriminations dans l'accès aux soins. Pour y remédier, le Département s'engage dans son plan d'action à améliorer l'accès aux soins pour les femmes.

En France aujourd'hui, 2 millions de femmes n'ont pas accès en quantité suffisante à des protections périodiques. C'est un facteur de discrimination des femmes, en particulier des femmes précaires, contre lequel le Département a décidé d'agir en luttant contre la précarité menstruelle.

Optimisation du dispositif de lutte contre la précarité menstruelle dans les collèges

Depuis 2020, le Département de la Seine-Saint-Denis s'engage dans la lutte contre la précarité menstruelle en installant et en réapprovisionnant chaque année des distributeurs de protections périodiques dans les collèges. Actuellement, **17 établissements sont équipés sur le territoire**, et ce nombre continue de croître.

Pour évaluer l'efficacité de ce dispositif, un partenariat a été établi entre la Direction de l'Éducation, la Mission Innovation Territoriale, et la Délégation Égalité Citoyenneté. Une **étude qualitative sur les usages des protections périodiques dans les collèges** a été réalisée. L'objectif était d'analyser l'utilisation des distributeurs pour orienter les politiques publiques sur les règles et la précarité menstruelle.



Cette étude a permis de recueillir les besoins et les retours des élèves, pour ainsi identifier les solutions nécessaires à l'amélioration de l'utilisation des distributeurs et à la prévention des dégradations. Il en ressort que les distributeurs doivent être intégrés dans un dispositif global de lutte contre les inégalités de genre.

En réponse à ces constatations, une phase de création d'outils est en cours pour tenter de résoudre les problèmes identifiés. Ces nouvelles mesures, à expérimenter dès la rentrée 2024-2025, incluront l'aménagement des toilettes, la création d'un espace de repos, l'organisation de rencontres avec des expert-es, la promotion de la pair-aidance, la constitution d'une banque de ressources, et la rédaction d'un guide de bonnes pratiques destiné aux établissements avant leur dotation.

Lancement du dispositif « Parcours règles »

Le « parcours règles » est un programme éducatif conçu pour sensibiliser les personnels volontaires de la communauté éducative ainsi que les collégiens et collégiennes à la santé et précarité menstruelles et à l'égalité filles-garçons.

Le parcours se déroule en trois étapes :

1. **Formation et sensibilisation des adultes de la communauté éducative** sur les règles, menée par le Planning familial 93.
2. **Intervention de deux heures pour les élèves de 6e ou 5e**, animée par l'association Règles élémentaires pour les informer sur le cycle menstruel et la précarité menstruelle, prise en charge par le Département.
3. **Ateliers de couture de protections périodiques réutilisables**, organisés par la Collecterie de Montreuil.

Ce dispositif, lancé en 2023 en tant qu'expérimentation dans neuf collèges de Seine-Saint-Denis, accompagne l'installation des distributeurs de protections périodiques tout en éduquant les jeunes sur l'égalité filles-garçons, à déconstruire les mythes liés aux règles, et à approfondir la connaissance du cycle menstruel et du corps.

Lors de cette première année, **neuf collèges ont participé**, dont sept ont suivi le parcours complet, soit 41 classes et environ 1 130 élèves bénéficiaires, et 100 heures d'animation.

Pour l'année scolaire 2024-2025, huit nouveaux collèges sont déjà inscrits.

2.2. BILAN DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Depuis 2017, les plaintes pour violences conjugales ont augmenté de manière constante et significative, avec une multiplication par 2,3 du nombre de faits constatés en 7 ans. Au cours des deux dernières années, les tentatives de féminicides conjugaux ont également connu une hausse, avec 14 faits signalés. En 2023, 4 cas de violences ayant entraîné la mort ont été recensés, soulignant la gravité de ces violences et leurs conséquences tragiques.

Le Département de la Seine-Saint-Denis avec son **Observatoire des violences faites aux femmes** est engagé de longue date dans la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et continue de mener une politique ambitieuse et innovante dans ce domaine.

16^{ème} édition de « Jeunes contre le sexisme »

« Jeunes contre le sexisme » est une politique territoriale de prévention des comportements sexistes et violents et de promotion de l'égalité filles/garçons dans les collèges de la Seine-Saint-Denis.

Durant l'année scolaire 2023/2024 :

- 260 adultes des collèges engagés dans le dispositif ont été sensibilisé-es (assistantes sociales, infirmières, CPE, documentalistes et professeur·es) autour du sexisme, des différentes formes de violences et de la domination masculine.
- **24 collèges et 3 817 élèves** ont choisi de faire de ce dispositif leur projet d'établissement. Parmi ces 3 817 élèves, 3 544 ont bénéficié d'une sensibilisation obligatoire et 273 des 23 ateliers artistiques proposés (affiches, écriture de slam, vidéos, saynètes, podcasts, collages). Un événement festif a été organisé le 6 juin 2024 au Cinéma Le Méliès de Montreuil pour fêter cette 16^e édition. Le court-métrage « La culture du viol » réalisé par les élèves du collège Dora Maar de Saint-Denis a remporté le prix du jury professionnel au festival FestiPREV de la Rochelle de 2024.
- 12 collèges et 1 006 candidat·es ont participé au **brevet de lutte contre les comportements sexistes et violents** dont l'objectif est de valoriser l'implication et les acquis des élèves. 823 lauréat·es ont réussi brillamment les épreuves, soit 81,8 %.
- Un Kit pédagogique « Jeunes contre le sexisme, les jeunes ont des idées », outil de sensibilisation élaboré chaque année depuis 2019 par l'Observatoire, à partir des productions artistiques créées par et pour les jeunes dans le cadre de « *Jeunes contre le sexisme* ». Il est destiné aux professionnel·les de l'Éducation nationale, de l'enfance et de l'adolescence, pour faciliter les débats au sein des classes. La version 2024 a été enrichie par de 6 nouveaux films, 12 nouvelles affiches, une exposition, un théâtre forum, des slams, collages, articles et podcasts.

Le programme de lutte contre les violences faites aux femmes

Depuis 2013, à travers des dispositifs tels que les Rencontres « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis » et « Un toit pour elle », l'Observatoire des violences faites aux femmes encourage et renforce un partenariat constructif et durable avec les villes du département. En novembre dernier, **30 villes se sont ainsi engagées aux côtés de l'Observatoire** pour lutter contre les violences faites aux femmes via les Rencontres « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis ».

En 2023, le dispositif « Un toit pour elle » s'est élargi avec la signature de deux nouvelles conventions (Neuilly-Plaisance et Villemomble) et le renouvellement de trois autres (Bagnolet, Saint-Denis et LOGIREP). De plus, les collaborations avec les bailleurs sociaux se sont renforcées, accompagnées d'actions de sensibilisation à destination de leurs agent-es pour mieux repérer et orienter les femmes locataires victimes de violences.

En 2024, ce travail se poursuit avec la signature de nouveaux partenariats et le renouvellement des engagements des villes déjà partenaires.

Réalizations majeures et résultats clés :

Observer et rendre visible

La collecte de données fiables est cruciale pour élaborer des politiques publiques efficaces en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Les résultats des études contribuent à sensibiliser la population, les professionnel·les et les médias, en rendant ces violences visibles et en réduisant la tolérance sociale à leur égard.

L'Observatoire a renforcé sa collecte annuelle de données auprès des partenaires institutionnel·les et associatif·ves, offrant ainsi un état des lieux précis des violences faites aux femmes et des ressources disponibles sur le territoire. Chaque année, ce diagnostic pointe les avancées en matière de libération de la parole des femmes, d'écoute professionnelle et d'accompagnement des femmes et des enfants victimes de violences.

Une étude a été menée sur 27 dossiers de féminicides survenus entre 2018 et 2023, en collaboration avec le Tribunal judiciaire de Bobigny, l'hôpital Ballanger et l'Aide sociale à l'Enfance. Cette étude, qui fait suite à celle réalisée en 2009, analyse divers indicateurs tels que les faits, le mode opératoire, la cohabitation, le lieu de commission, les antécédents de violences, les suites pénales et le déclenchement du protocole féminicide. Elle a été présentée lors de la 19^e rencontre « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis » en novembre dernier.

Une étude approfondie a été menée sur 100 mesures d'espace de rencontre protégé, visant à contrôler le droit de visite du père violent conjugal. Cette évaluation a examiné les mesures mises en place entre 2018 et 2023, avec pour objectif principal d'analyser l'efficacité du dispositif en matière de protection des mères victimes de violences conjugales et de leurs enfants co-victimes.

Des **évaluations annuelles des dispositifs** de protection et d'accompagnement sont réalisées : le Téléphone Grave Danger (TGD), la Mesure d'Accompagnement Protégé (MAP), l'Espace Rencontre Protégé (ERP), le dispositif de relogement (Un toit pour elle) avec les différents partenaires.

Former et sensibiliser

Pour réduire les violences envers les femmes, il est crucial de transformer les mentalités en établissant des référentiels communs. Cela nécessite la formation des professionnel·les, la mise en place d'actions de prévention ciblées auprès des jeunes, ainsi qu'un effort soutenu de sensibilisation et d'information auprès de la population, tant au niveau départemental qu'international.

Formation et sensibilisation des professionnel·les

Rencontres annuelles :

- **La 19^e rencontre « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis »**, qui s'est tenue le 14 novembre 2023 sous le thème « Féminicide : pas une de plus - avec elle, pour elle », a réuni 676 professionnel·les. Parmi elles et eux, 41,6 % provenaient du Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis, 38,1 % des autres administrations (Éducation nationale, hôpitaux, municipalités...) et 20,3 % de divers secteurs (associations, clubs sportifs, journalistes, avocates...). 38 des 40 villes du département étaient représentées, et 171 connexions en ligne ont également été enregistrées.
- **La 22^e rencontre de l'Observatoire** qui s'est tenue le 5 mars 2024, avait pour thème cette année : « L'exploitation sexuelle des femmes et des filles : repérer et protéger ».

Liste non-exhaustive de formations organisées par l'Observatoire à destination des professionnel·les en 2023 :

- *Les violences conjugales : de quoi parle-t-on ?* : 20 professionnelles des Archives départementales, mai 2023.
- *Une culture de la protection des femmes et des enfants victimes de violences* : 65 professionnel·les d'Interlogement 93, mai 2023.
- *Les violences faites aux femmes et leurs conséquences* : 180 professionnel·les de La Sauvegarde, juin 2023.
- *Violences faites aux femmes en situation de handicap : repérer et orienter* : 32 professionnel·les de la Direction Autonomie, septembre 2023.
- *Violences faites aux femmes : mieux protéger, c'est possible* : 150 professionnel·les de Logirep, novembre 2023.
- *Accueillir et orienter les femmes victimes de violences* : 60 professionnel·les de la ville de Gagny et 92 de Neuilly-sur-Marne.

Participation de l'Observatoire à des formations extérieures :

Grâce à la portée de ses actions et à la diversité de ses partenaires, l'équipe de l'Observatoire intervient régulièrement auprès de la Gendarmerie nationale, du ministère des Armées, de l'École nationale de la magistrature, du Barreau, des IFSI, des hôpitaux, et bien d'autres institutions. En 2023, 28 interventions ont été organisées, rassemblant un total de 2 042 professionnel·les.

Diplôme universitaire « Violences faites aux femmes »

Depuis 2015, 328 étudiant·es ont été formé·es dans le cadre du diplôme universitaire « Violences faites aux femmes ». La convention entre le Conseil départemental et l'Université Paris 8, renouvelée en janvier 2024, continue de renforcer ce partenariat. Entre mars 2023 et mars 2024, 80 étudiant·es, dont 6 agent·es du Conseil départemental, ont bénéficié de cette formation qualifiante et diplômante.

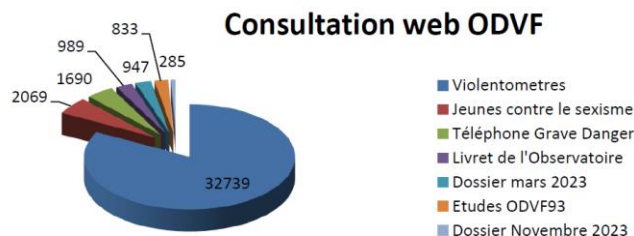
[Sensibilisation et information des habitant·es de la Seine-Saint-Denis](#)

Pendant deux semaines, plus de 58 événements ont été organisés dans les 30 villes partenaires de l'Observatoire, rassemblant plus de 3 147 participant·es. Parmi elles et eux, 2 341 étaient des habitant·es et des jeunes, représentant 74,4 % de l'ensemble des participant·es.

Des outils d'information et de communication :

Renforcement de la présence en ligne :

En 2023, la page web de l'Observatoire, accessible via seinesaintdenis.fr/Observatoire-des-violences-envers-les-femmes, a été consultée 39 552 fois, soit une moyenne de 108 vues par jour.



Diffusion des outils de prévention : 41 402 documents ont été distribués aux professionnel·les institutionnel·les, associations et habitant·es.

Création de nouvelles brochures :

- Brochure de la 21^e Rencontre de l'Observatoire (9 mars 2023) : « Prévenir et repérer les violences sexuelles ».
- Nouvelle édition de « Les mots pour le dire ».
- Brochure de la 19^e Rencontre « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis » : « Féminicide, pas une de plus – avec elles, pour elles ».
- Protéger la mère et les enfants lors du droit de visite : Une étude de 100 dossiers de la MAP.
- Mieux connaître l'ampleur des violences faites aux femmes en Seine-Saint-Denis : Un diagnostic partagé 2022.

Protection et accompagnement des femmes victimes de violences en Seine-Saint-Denis

Différents dispositifs sont mis en place pour assurer un véritable parcours de sortie des violences pour les femmes victimes :

- **Téléphone Grave Danger** : Ce dispositif de protection, remis par le Procureur, est destiné aux femmes victimes de violences conjugales ou de viol en situation de très grand danger. En 2023, 74 ont en bénéficié.
- **Mesure d'accompagnement protégé (MAP)** : Lancée en 2013 et en voie de généralisation, la MAP prévoit l'accompagnement des enfants par une personne qualifiée lors des déplacements entre le domicile de la mère et le lieu d'exercice du droit de visite du père agresseur. Ce dispositif vise à éviter tout contact entre la mère et le père, réduisant ainsi le risque de nouvelles violences. En 2023, 9 mesures ont été mises en place, concernant 34 enfants.
- **Dispositif "Un toit pour elle"** : Ce programme vise à faciliter l'accès durable aux logements sociaux pour les femmes victimes de violences, hébergées par des associations spécialisées ou identifiées comme étant en danger par la justice. 28 villes, ainsi que 10 institutions et bailleurs du Département, se sont engagés à proposer des logements aux femmes victimes chaque année. En 2023, 35 relogements ont été effectués.
- **Consultations de psychotraumatologie** : Cofinancées par le Département, ces consultations sont assurées par des professionnel·les de l'Institut de victimologie de Paris et d'autres structures spécialisées. En 2023, 510 personnes ont bénéficié de cette prise en charge, dont 349 femmes.
- **Dispositif des bons taxi** : Ce dispositif consiste à faciliter le déplacement des femmes victimes de violences en situation de grande difficulté, du commissariat, après le dépôt de plainte, vers les unités médico-judiciaires (UMJ). Actuellement, 16 commissariats du territoire participent à ce dispositif. En 2023, 77 bons de taxi ont été remis.
- **Lutte contre les mariages forcés** : Les actions de prévention et de soutien se poursuivent en partenariat avec le Service de l'Aide Sociale à l'Enfance, la Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale, ainsi que les associations LAO-FIT de Bagnolet et Voix de femmes.
- **Lieu d'Accueil et d'Orientation POW'HER** : Ce centre, porté par l'association « FIT - Une femme un toit », accompagne les jeunes femmes de 15 à 25 ans victimes de violences résidant en Seine-Saint-Denis ou dans les 19^e et 20^e arrondissements de Paris. Impulsé par le Département de la Seine-Saint-Denis et plusieurs autres partenaires, le dispositif offre un accompagnement global (social, juridique, psychologique) en un seul lieu. En 2023, l'équipe a pris en charge 144 jeunes femmes, dont 90 nouvelles arrivées. Parmi elles, 60 % résident en Seine-Saint-Denis, avec des motifs principaux tels que violences intrafamiliales (47 %), violences conjugales (21 %), et violences sexuelles hors conjugales (21 %).

Sensibilisation et rayonnement international

L'Observatoire des violences faites aux femmes s'investit également sur la scène internationale pour lutter contre les violences faites aux femmes.

Le **programme « Pour des territoires protecteurs des femmes victimes de violences »**, un projet de coopération entre plusieurs collectivités territoriales sur quatre ans, est piloté par l'Observatoire en collaboration avec la Direction Europe International, et cofinancé à hauteur de 1,5 million d'euros par l'Agence Française de Développement (AFD).

Dans ce cadre, en mai 2023, une délégation du Département a participé aux 5^e Assises de la coopération franco-palestinienne à Ramallah, où elle a présenté avec Maysoon Dawood, responsable de l'Observatoire de Jénin, le projet lors d'une table ronde autour des nouveaux enjeux de la coopération décentralisée.

En septembre 2023, l'Observatoire a accueilli deux délégations de six professionnel·les des Comores et de Palestine afin de les former aux techniques de théâtre-forum et de ciné-débat par les partenaires du programme « Jeunes contre le sexisme », en collaboration avec la compagnie théâtrale Féminisme Enjeux et la vidéaste Émilie Desjardins.

Enfin, En novembre 2023, l'Observatoire a accueilli une délégation des Comores pour une semaine d'échanges et de formations. Les membres de la délégation ont rencontré des professionnel·les des services PMI, de la gendarmerie, du CHRS Mon Palier et de l'Accueil de jour POW'HER.

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le



ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le

ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE



PARTIE 3

LE BILAN DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS ET DE L'ÉGALITÉ [ODDE]

Au cours de l'année 2023 et du premier semestre 2024, l'Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité (ODDE) a renforcé son implantation et son réseau et poursuit l'objectif de devenir un acteur central et innovant dans l'action publique de la lutte contre les discriminations.

Pour ce faire, l'ODDE a approfondi ses actions existantes, notamment en matière d'expertise, d'aller-vers, de partenariats associatifs et de dispositifs éducatifs. En outre, il a impulsé de nouvelles initiatives dans des domaines cruciaux tels que la politique mémorielle, l'expertise, le développement partenarial en interne et en externe.

En effet, l'ODDE est maintenant identifié au sein de la collectivité grâce à ses premières actions et expertises, et a pu enclencher une nouvelle étape de son déploiement via le développement d'une approche intégrée de la lutte contre les discriminations avec les autres directions du Département. Ces premières coopérations en interne de collectivité sont complémentaires de partenariats structurants avec d'autres acteurs publics tels que le Défenseur des droits, d'autres collectivités ou encore la Préfecture.

Parallèlement, l'Observatoire poursuit ses actions de sensibilisation et d'accompagnement des habitant.es de la Seine-Saint-Denis et renforce ses outils de concertation et de co-construction dans le but d'améliorer leur efficacité et d'accroître leur impact sociétal.

3.1. DEVELOPPER LE RESEAU DE L'ODDE POUR CONSTRUIRE SON ANCRAGE ET RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

3.1.1. Impulser de nouvelles dynamiques partenariales

Création d'un réseau d'échange axé sur les discriminations ethno-raciales

Un réseau d'échange informel réunissant seize collectivités de la Seine-Saint-Denis et de l'ensemble du territoire hexagonal a été lancé en juin 2023. Il a pour objectif de constituer **un espace de ressource et d'échange de bonnes pratiques entre technicien.nes** qui souhaitent investir la question ethno- raciale dans les politiques publiques de lutte contre les discriminations. Ce choix se justifie par **la spécificité du critère ethno-racial** : le tabou dont il fait l'objet au sein des institutions mais aussi chez les victimes elles-mêmes, sa mise en concurrence avec d'autres critères vus comme plus consensuels, qui peut aboutir à son invisibilisation au sein de l'action publique.

Le réseau s'est réuni en juin 2023 puis en janvier et en mai 2024. Ces trois réunions ont permis aux collectivités membres de partager leurs retours sur la mise en place de diverses actions (création d'un plan d'actions LCD, lancement d'un Observatoire, participation à de la recherche-action, actions mémorielles ou encore accompagnement de victimes...).

Une lettre d'information semestrielle est également partagée au sein du réseau, afin de visibiliser l'ensemble des actions menées par les collectivités membres durant l'année.

Ce réseau a permis une **collaboration entre l'ODDE et plusieurs collectivités membres du réseau** : la métropole de Nantes, la Ville de Bordeaux et la Ville de Grenoble ont par exemple présenté leurs actions lors des Rencontres Départementales d'octobre 2023, tandis que l'ODDE est intervenu sur la question de la mesure du racisme lors de la journée de lancement de l'Observatoire métropolitain de Rennes en mars 2024.

[Participation à un cycle de compagnonnage et de formation sur l'accompagnement des victimes de discriminations ethno-raciales, dispensé par le collectif Kif-Kif – Iris Formation](#)

De juin à septembre 2023, l'Observatoire a accueilli dans les locaux du Département l'association lilloise Kif-Kif, dans le cadre d'un cycle de compagnonnage financé par la Fondation de France. Il s'agit d'un cycle de formations destiné notamment à des associations, sur **l'accueil et l'accompagnement de victimes de discriminations raciales**.

L'ODDE a pu bénéficier de cette formation, qui a permis d'aborder la nécessité d'un outil spécifique aux discriminations raciales, les effets des discriminations et les postures qu'elles produisent chez les victimes, et enfin les différentes postures à adopter en tant qu'accueillant-e.

Sur le fond, l'approche des discriminations développée par Iris/Kif-Kif a l'avantage de croiser le juridique et le sociologique. Ils et elles pensent l'accueil et l'orientation des victimes dans sa globalité, sans se limiter à une approche technique (et individuelle) du droit, ce qui a souvent manqué dans les initiatives mises en place jusqu'à présent dans ce domaine.

[3.1.2. Ancrer l'ODDE comme référence auprès des partenaires institutionnels](#)

[Participation à des groupes de travail organisés par la Préfecture de la Seine-Saint-Denis dans le cadre de la constitution d'un plan départemental de lutte contre les discriminations](#)

En novembre 2023, la Préfecture de la Seine-Saint-Denis a organisé des groupes de travail thématiques faisant suite à la réalisation d'une enquête de victimation sur le territoire. Ces groupes de travail ont réuni des acteurs institutionnels, associatifs, des collectivités et des entreprises, et avait pour but d'aboutir à la création d'un plan départemental de lutte contre les discriminations. L'équipe de l'ODDE a participé à trois de ces réunions, sur les thématiques d'éducation, d'emploi et d'accompagnement des victimes.

Création et mise à disposition de l'Education nationale d'outil de sensibilisation des équipes éducatives à la lutte contre toutes les formes de discriminations

Le Département porte l'ambition de faire du projet éducatif départemental un levier clé d'attractivité des collèges publics. Les collèges bénéficiant des actions sur le volet "promotion des cultures de l'égalité", à savoir notamment les dispositifs « Jeunes contre le sexisme » et « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme », pourraient donner lieu à une labellisation. Ce projet en cours de réflexion avec les services départementaux de l'Education nationale, pourrait par ailleurs s'appuyer sur une volonté de mieux accompagner les équipes éducatives au sein des collèges à la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

Pour répondre à cet objectif, **un kit de sensibilisation des équipes éducatives** composé de quatre fiches, sous forme de questions et réponses, abordent différentes formes de discriminations: le racisme et l'antisémitisme, les LGBTIphobies, la grossophobie et l'handiphobie. Cet outil pédagogique vise à compléter l'offre de sensibilisation proposé notamment en ligne par le ministère de l'Éducation nationale.

3.1.3. Développer et renforcer des partenariats associatifs

Les partenaires associatifs sont des acteurs essentiels de la lutte contre les discriminations sur le territoire. Depuis 2020, la DECI soutient financièrement les associations via l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. La DECI propose également un accompagnement pour aider les associations à développer leurs actions de lutte contre les discriminations, à travers des formations et une mise en réseaux des partenaires.

En 2024, La DECI a renouvelé sa participation au dispositif de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis, avec 2 fiches : Fiche 21 « Lutte contre les discriminations » et Fiche 22 « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ».



Pour la Fiche 21 « Lutte contre les discriminations », 44 dossiers ont été instruits et 28 ont été sélectionnés, contre 41 dossiers instruits et 26 sélectionnés en 2023. 40 % des dossiers retenus sont issus de nouvelles structures partenaires. On note, ainsi, une évolution depuis 2020 dans le nombre de partenaires accompagnés et un renouvellement régulier des partenaires.

Parmi les projets retenus, on retrouve principalement des projets de création artistique autour de la mémoire des luttes contre le racisme et les LGBTphobies, des projets de parcours éducatifs pour les enfants et les jeunes adultes et des projets créant des espaces d'accueil et d'entraides entre les personnes victimes de discriminations

Nous pouvons citer comme projets emblématiques :

- La Fédération des centres sociaux : formation et outillage des acteur·rices de terrain des centres sociaux du 93
- La compagnie des rêves ayez : création d'une exposition photo sur les dates emblématiques dans l'histoire de la lutte antiraciste



Les projets lauréats

Fiche 22 – Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes



Pour la fiche 22 « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes », 60 dossiers ont été instruits et 32 ont été sélectionnés, à l'identique de l'année précédente. 40 % des dossiers retenus sont issus de nouvelles structures partenaires.

Parmi les projets retenus, on retrouve principalement des projets de promotion de l'égalité femmes hommes dans le sport et la culture, des projets de sensibilisation à l'égalité filles-garçons, à la vie affective et sexuelle et au consentement et des projets de réappropriation de l'espace public pour les femmes.

Nous pouvons citer comme projets emblématiques :

- SENA : projet de création de spectacle "Si j'étais un métier"
- Watizat : Favoriser l'accès à l'information des femmes exilées en Seine-Saint-Denis : guide femmes exilées et projets numériques
- Mots et Regards : ateliers d'écriture aboutissant à la création de bancs sonores restituant les témoignages des participantes

La DECI a également participé à l'instruction de la Fiche Nouvelles Urbanités et a contribué à avoir un regard transversal sur plusieurs dossiers en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes.

La participation de la DECI à l'Appel à Agir In Seine-Saint-Denis permet donc d'accompagner des projets de qualité pour les habitant·es du territoire, de construire de nouveaux partenariats avec les associations du Département et de renforcer ceux existant.

En dehors de l'Appel à Agir, la DECI a accompagné 2 associations à travers des conventions pour subventionner en globalité leurs actions de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes :

- Saint-Denis ville au cœur pour l'organisation de la Pride des Banlieues et des interventions de sensibilisation à la lutte contre les LGBTPhobies dans les collèges.
- Mi-Fugue Mi-Raison pour la réalisation du We Too festival, un festival culturel, féministe et inclusif, ainsi que pour des actions de sensibilisation des agent.es du département.

La DECI a élargi son réseau de partenaires en mettant en place des réunions collectives semestrielles pour les Lauréat·es de l'édition 2023 de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. Ces rencontres ont permis de favoriser les échanges entre les associations lauréates, de les soutenir dans l'exécution et l'expansion de leurs projets, et d'encourager le lancement de nouvelles initiatives contre les discriminations. Par ailleurs, toutes les associations, qu'elles soient lauréates ou impliquées dans la lutte contre les discriminations, ont été invitées à participer aux événements organisés par l'Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité.

3.1.4. Rencontres Départementales et Nationales de la Lutte contre les discriminations

« 1983-2023 : Où en est-on de la lutte contre le racisme ? »



A l'occasion des 40 ans de la Marche pour l'Égalité et contre le Racisme, l'Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité a réuni des acteur·ices du territoire, mais également des partenaires extérieurs. La journée du jeudi 19 octobre se voulait donc de portée nationale et a réuni une centaine d'acteurs et d'actrices de la lutte contre les discriminations, bien au-delà de notre seul territoire.

Plusieurs enjeux qui traversent actuellement la lutte contre les discriminations ethno-raciales ont été abordés lors des différentes prises de parole : la constitution d'un patrimoine politique des quartiers populaires et les conditions de la transmission des luttes, l'invisibilisation de certains racismes comme l'antisémitisme et l'antitsiganisme, l'écriture des mémoires et de l'histoire de l'immigration et de la colonisation...

Les actions menées par l'ODDE et par des collectivités partenaires membres du réseau d'échange constitué en juin 2023 (Ville de Bordeaux, Ville de Grenoble, Métropole de Nantes...) ont aussi pu être mises en lumière et discutées collectivement.

La rédaction d'un plaidoyer en direction de l'Etat et la formulation d'engagements ont également été annoncées par le Président du Département Stéphane Troussel et Oriane

Filhol, conseillère déléguée en charge de la lutte contre les discriminations, ainsi que par plusieurs élu-es des collectivités partenaires à la fin de la journée.



Cette Rencontre s'est clôturée par un concert de *Maloya*, pratique musicale contestataire et décoloniale profondément ancrée dans la tradition populaire réunionnaise.

La matinée du 20 octobre a quant à elle été consacrée à des ateliers thématiques à destination des collectivités et des associations du territoire, permettant aux unes comme aux autres de faire émerger de nouveaux partenariats autour de la lutte contre les discriminations ethno-raciales.

Ces Rencontres ont participé à créer un espace de parole, de réflexion et de mise en lien partenariale entre des acteur-ices militant-es, universitaires et institutionnel-les. Elles ont également permis des prises de position politiques de la part des élu-es présent-es.

Pour l'Observatoire, ces Rencontres préfigurent un renforcement de l'action publique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations ethno-raciales, toujours appréhendées au vu de leur entrecroisement avec d'autres critères.

3.2. OBSERVER ET MESURER LES DISCRIMINATIONS POUR PRODUIRE UNE ACTION PUBLIQUE CIBLÉE

3.2.1. Ressenti et vécu des discriminations par les habitant·es de la Seine-Saint-Denis en 2023 : focus sur l'expérience du racisme et la mémoire des luttes

L'enquête de 2023 sur le ressenti et l'expérience des discriminations sur le territoire a été réalisée par l'institut de sondage Harris Interactive, à partir d'un échantillon de 1003 personnes représentatives des habitant·es de la Seine-Saint-Denis âgé·es de plus de 18 ans. Les entretiens téléphoniques se sont déroulés du 28 juin au 17 juillet.

L'enquête révèle une intensification des discriminations perçues par les habitant·es. Le sentiment d'inquiétude face à ces discriminations augmente, atteignant 68 % en 2023, soit une hausse de 5 points par rapport aux années précédentes. Cette anxiété croissante s'accompagne d'une hausse des expériences déclarées de discriminations : 7 habitant·es sur 10 affirment en avoir été victimes au cours des cinq dernières années. Les principaux critères de discrimination — origine, quartier d'habitation, religion et genre — restent stables depuis 2019.

Ces discriminations se manifestent particulièrement dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et dans les espaces de vie quotidiens. Toutefois, la vulnérabilité à ces discriminations varie selon les caractéristiques sociales des individus : les personnes perçues comme Noir·es ou Arabes, ainsi que les musulman·es, sont plus exposé·es. Les jeunes et les femmes sont également davantage concerné·s.

L'année 2023 marquant le quarantième anniversaire de la Marche pour l'Égalité et contre le racisme, les enquêté·es ont été particulièrement questionné·es sur la thématique raciale et sur la mémoire des luttes passées.

Le racisme, une violence vécue plus fortement dans le reste de la France qu'en Seine-Saint-Denis ?

On constate que les discriminations raciales sont perçues comme plus fréquentes dans le reste de la France (notamment à Paris) qu'en Seine-Saint-Denis. Ce paradoxe pourrait s'expliquer par la forte concentration de populations issues des migrations post-coloniales sur le territoire, qui atténue le ressenti du racisme du fait d'une moindre confrontation au regard de la population majoritaire blanche.

Une histoire des luttes anti-racistes méconnue par ses héritier·ères ?

La transmission des luttes anti-racistes se fait principalement dans le cadre privé, familial, via les événements culturels et l'école. À l'inverse, les cérémonies officielles et les discours des élu·es apparaissent comme des vecteurs de transmission moins efficaces. Malgré l'importance de cette mémoire pour 93 % des répondant·es, ce sont principalement les personnes perçues

comme blanches des classes supérieures qui sont mieux informées. Ainsi, seul·es quatre habitant·es sur dix connaissent la Marche pour l'Égalité, tandis que 61 % n'en ont jamais entendu parler, dont une majorité de personnes perçues comme Noir·es ou Arabes.

La mémoire collective des populations issues de l'immigration post-coloniale, qui s'inscrit dans une histoire migratoire et politique, s'avère bien souvent absente des politiques publiques nationales, invisibilisant les luttes passées.

Conscient·es de l'importance de ces enjeux, le Département de la Seine-Saint-Denis cherche à élaborer une politique mémorielle qui intègre la lutte contre les discriminations et les mémoires des habitant·es.

Une nécessaire prise de responsabilité des acteur·rice·s publics et de l'État

La majorité des habitant·es de Seine-Saint-Denis déclarent qu'il y a peu ou pas du tout d'associations qui œuvrent sur la thématique du racisme en France (53 % des répondant·es), d'événements permettant de mobiliser autour de ces enjeux (63 % des enquêté·es) de structures de défense des victimes (62 %) ou de structures mémorielles (64 %). Malgré ce constat, les associations et services publics locaux restent perçus comme les plus fiables. En revanche, l'inaction de l'État, de la Justice et de la Police suscite une méfiance croissante.

Face à la nécessité d'une politique nationale contre les discriminations ethno-raciales, plusieurs mesures, déjà proposées par le passé mais non adoptées, sont jugées utiles par la majorité :

- L'accès à la fonction publique pour les étranger·ères non-communautaires (62 % de soutien)
- La mise en place d'un récépissé lors des contrôles d'identité (61 %)
- L'ouverture du droit de vote aux élections locales pour les étranger·ères non-communautaires (56 %)

3.2.2. Tester l'accès des habitant·es du territoire à la Culture, à l'Education et aux Loisirs

Le *testing* est une méthode de détection des discriminations « sur le vif » qui s'inscrit dans une logique de type statistique : on compare les résultats obtenus par deux types de candidat·es en tous points identiques à une exception près, la caractéristique testée (par exemple l'origine migratoire, le lieu d'habitation, le sexe, etc.) dans les domaines visés par la loi (l'embauche, le logement, l'accès aux services publics et privés...).

En 2023-2024, l'Observatoire a fait le choix d'enquêter trois secteurs restés jusqu'ici peu documentés par les études de *testing* : la Culture, l'Education et les Loisirs. Ainsi, trois enquêtes ont été commandées au groupe de recherche Celeste piloté par l'économiste Yannick L'Horty.

La première enquête porte sur l'accès à la Culture. Elle a permis de mesurer d'éventuelles différences de traitement dans l'accès de collégien·nes à un établissement culturel francilien,

dans le cadre de la visite de groupe d'un musée, d'une exposition, d'une sortie théâtre ou opéra. L'objet du test est de prendre la mesure d'éventuelles discriminations selon la localisation du collègue, en Seine-Saint-Denis ou à Paris.

Au total, 300 lieux de culture ou scènes de spectacle en Ile-de-France ont été testés, dont des établissements séquanais-dionysiens.

Cette enquête a été réalisée à l'automne 2023.

Deux autres enquêtes ont ensuite été conduites durant le premier semestre de l'année 2024.

La première vise à mesurer d'éventuelles différences de traitement dans l'accès à l'éducation primaire et secondaire en Seine-Saint-Denis, pour des enfants en situation de handicap psychique (TDAH) et/ou d'origine d'Afrique de l'Ouest, et pour des enfants d'origine comorienne, en situation d'allophonie. Près de 600 établissements, écoles élémentaires et collèges, publics et privés ont été testés.

La seconde enquête cherche à mesurer d'éventuelles différences de traitement dans l'accès à un hébergement de loisir pour des jeunes hommes racisés habitants en Seine-Saint-Denis. Un total de 432 établissements touristiques a été testé. Ces établissements sont localisés dans trois régions touristiques françaises : PACA, Pays de la Loire et Bretagne et sont de trois types : campings, chambres d'hôtes et hôtels.

Outre le fait d'établir un état des lieux des discriminations dans les domaines de la Culture, de l'Education et des Loisirs, la réalisation de ces *testing* vise au réajustement de nos propres politiques publiques et de nos actions mais aussi à l'interpellation des acteur·ices impliqué·es. Plus généralement, il s'agit de travailler à la mise en place de mesures préventives et correctrices dans les domaines concernés.

3.3. DEVELOPPER UNE APPROCHE TRANSVERSALE ET COLLABORATIVE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

3.3.1. La mise en place Charte SAFE pour des événements sereins et inclusifs

Le Département organise de nombreux événements grand public, à l'instar de la Biennale Interculturelle ou encore des animations dans les parcs dans le cadre du Bel été Solidaire. De plus, il propose de nombreux événements à destination de ses agent·es (séminaires, conférences, réunions de directions, événements sportifs, etc.).

Les événements grand public sont pensés pour une certaine norme et s'accompagnent trop souvent d'un impensé des risques qu'ils entraînent en matière de violences et de



discriminations. Pourtant, il a été démontré que de nombreuses discriminations et violences existent dans ce domaine :

- 50 % des femmes disent avoir été victimes de violences sexuelles ou se sont senties en insécurité dans un lieu de fête, selon l'étude de l'association Consentis menée en 2018 ;
- Un établissement festif et touristique sur sept pratique de la discrimination ordinaire envers les personnes perçues comme noires ou arabes, selon le rapport 2023 de SOS Racisme ;
- De même, 25 % des personnes LGBTQ+ disent avoir été victimes d'au moins une agression sur leur lieu de travail, selon le baromètre IFOP de 2020 ;
- 58 % des personnes en situation de handicap estiment que l'accès à des Festivals de musique / Concerts en lieux ouverts est difficile, et 72 % pour les personnes à mobilité réduite, selon l'étude de mai 2022 du Groupe Malakoff Humanis.

Ainsi, le Département s'est engagé via la réalisation d'une « Charte SAFE pour des événements sereins et inclusifs », à assurer la mise en place d'événements inclusifs et respectueux de toutes et tous.

Cette charte se décline en 4 parties :

- Partie 1 : Des acteur·rices investi·es dans la lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations
- Partie 2 : Penser un événement serein et inclusif dès sa conception
- Partie 3 : Imaginer et aménager des espaces pour toutes et tous
- Partie 4 : Optimiser la sécurisation des événements

Cette charte a été présentée lors de la semaine de l'égalité, durant le colloque « Genre et Espace public » sur le thème « Grands événements publics : les femmes sont-elles à la fête ? ».

La Délégation Egalité Citoyenneté a d'ores et déjà accompagné plusieurs directions dans la réalisation de leurs événements sereins et inclusifs, comme la Délégation de la Biennale Interculturelle pour l'élaboration des marchés publics du festival Multitudes 2025 ou encore l'APSAD pour la réalisation du tournoi des agent·es 2024.

[Focus sur le Parc des Jeux](#)

La DECI a apporté son expertise à la DJOP et aux directions impliquées dans la réalisation du Parc des Jeux. Elle a participé activement aux différents comités de pilotage de l'événement pour apporter son regard transversal en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femmes hommes.

La DECI a ainsi proposé de mettre en œuvre plusieurs initiatives clés :

- ✓ L'organisation de sessions de sensibilisation pour former les équipes d'agent-es volontaires du parc et des animateur-rices des clubs sportifs ;
- ✓ La participation à la réflexion sur l'aménagement du parc pour optimiser son utilisation et son accessibilité ;
- ✓ La réalisation d'une charte d'engagement pour le grand public, affichée sur le site du parc et largement distribuée au public lors des soirs de concerts ;
- ✓ L'installation du dispositif de la Caravane de lutte contre les discriminations en journée dans le parc ;
- ✓ La présence d'une Safe Zone à proximité de la zone de concert, d'un psychologue ainsi que 2 médiateur-rices formé-es au recueil de la parole.



3.3.2. Une expertise des discriminations au service des études de la collectivité

L'Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité s'engage activement dans des enquêtes qualitatives et statistiques menées par d'autres Directions, afin de fournir une expertise sur le volet « lutte contre les discriminations ». L'ODDE collabore ainsi avec l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance dans le cadre d'une enquête portant sur l'expérience des discriminations chez les jeunes de l'ASE. L'Observatoire a aussi été sollicité dans le cadre d'une étude portant sur l'interculturalité en Seine-Saint-Denis, pilotée par la Délégation à la biennale interculturelle et au campus francophone.

Ces collaborations visent à favoriser une approche transversale et intégrée de la lutte contre les discriminations, en permettant de mieux comprendre les dynamiques discriminatoires et d'élaborer des stratégies efficaces pour y remédier. Par ce biais, l'Observatoire renforce sa capacité à promouvoir l'égalité et à sensibiliser les acteurs et actrices concerné-es sur l'importance de cette problématique au sein de notre institution.

3.3.3. La prise en compte des enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations dans les actions culturelles et éducatives de la collectivité

Le Département défend une vision ambitieuse de l'éducation artistique et culturelle auprès des jeunes collégien.nes. Le **plan « La Culture et l'Art au Collège » (CAC)** articule étroitement rencontre avec les artistes ou chercheur.euses, fréquentation des œuvres, pratique artistique ou culturelle et acquisition de connaissances. Près de 300 parcours CAC sont conduits chaque année. Pour l'édition 2023/2024, trois thématiques particulières ont été proposées aux partenaires au regard des enjeux qui traversent notre territoire et notre société : la « dynamique olympique », « les mutations de notre monde » et les « résistances d'hier et d'aujourd'hui ».

Sur l'ensemble des parcours CAC conduits en 2023/2024, une quarantaine prennent en compte les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Près de la moitié sont construits autour de la thématique « les résistances d'hier et d'aujourd'hui ». Parmi lesquels, le projet de la compagnie No MaD qui a mené avec deux collèges (Courbet à Romainville et Galois à Sevran) un parcours artistique axé sur l'œuvre chorégraphique « Les Disparus ». Ce projet a permis aux élèves de découvrir un processus de création chorégraphique à la mémoire des oubliés du 17 octobre 1961. Le parcours imaginé par le chorégraphe, mêlant danse et études d'archives historiques constitue un regard nouveau, riche et artistique, sur ces événements.

Les projets autour de la thématique « les mutations de notre monde » visent à répondre à l'aspiration à davantage d'égalité et à la reconnaissance pleine et entière des droits de chacun.e quels que soient son sexe ou ses origines. Les élèves ont ainsi questionné les préjugés et stéréotypes observés aujourd'hui, ceux du racisme ou du regard porté sur nos banlieues, notamment.

La thématique de la « dynamique olympique » qui traverse la Seine-Saint-Denis a permis également d'aborder plus particulièrement l'enjeu d'inclusion, à l'heure des Jeux paralympiques. Le sport et l'art sont questionnés dans ces parcours comme outils d'émancipation et d'intégration égalitaire. A titre d'exemple, le collège Raymond Poincaré à La Courneuve a mené un projet de création radiophonique au cœur de la dynamique olympique. Des émissions courtes de radio ont été créées et présentées par les élèves leur permettant d'aborder des sujets de société comme le racisme ou encore le handicap dans le sport.

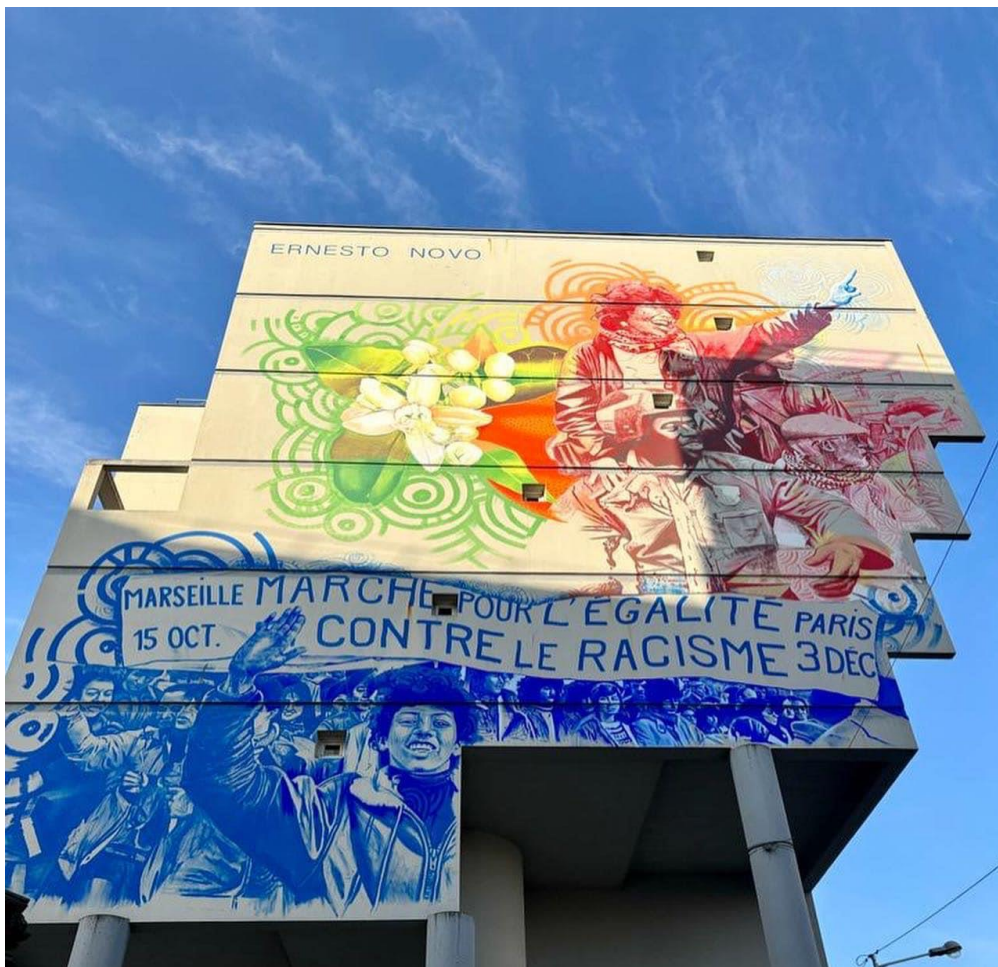
3.3.4. L'ambition d'une politique mémorielle qui intègre les enjeux de lutte contre les discriminations

Le dernier Baromètre des discriminations, interrogeant le sujet de la transmission de la mémoire démontre un fort besoin, notamment chez les jeunes, d'aborder les questions mémorielles dans leur globalité et leur complexité. En effet, il ressort de cette enquête que 93 % des habitant.es considèrent important de transmettre l'histoire des luttes contre le racisme aux nouvelles générations. Par ailleurs, la crispation des débats politiques autour des questions

d'immigration, d'identité, des "quartiers" et de leur jeunesse, doit amener à prendre à bras le corps ces enjeux en développant la connaissance historique, en favorisant la reconnaissance de toutes les mémoires et en produisant un discours et des politiques publiques rassembleurs et communs.

L'enjeu actuel est de structurer la politique mémorielle autour de grands axes qui permettent d'afficher des priorités, de s'inscrire dans la durée afin de déployer des dispositifs et des projets qui font sens. Ce faisant, cette démarche permettra de produire un discours institutionnel qui reconnaisse et valorise l'interculturalité de ce territoire, mette en évidence la pluralité de ces mémoires et assume la modernité de ces questionnements.

La structuration de cette feuille de route est en cours, mais dès premières actions ont déjà été réalisées en 2023, notamment en lien avec les 40 ans de la marche pour l'égalité : réalisation d'une fresque en commémoration des 40 ans de la Marche pour l'égalité et contre le racisme, imaginée par le street artiste Ernesto Novo à la suite d'ateliers avec les élèves du collège Poincaré à La Courneuve, rencontres-débats, soutien aux associations, réalisation de vidéos de témoignages tels que ceux de Rahim Rezigat, figure de la lutte pour l'indépendance de l'Algérie et militant pour l'échange et le dialogue entre les cultures et Mimouna Hadjam, Fondatrice de l'Association Africa 93, engagée dans la lutte contre les discriminations racistes et sexistes...



3.4. SENSIBILISER ET AGIR AVEC LES CONCERNÉES

3.4.1. Soutenir, outiller et sensibiliser les jeunes

Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme : un dispositif renforcé

Le dispositif départemental « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme » vise à sensibiliser les jeunes au racisme et à l'antisémitisme tout en les engageant dans la création et la production de supports artistiques pour dénoncer ces discriminations. L'initiative est née du constat de l'existence de violences racistes auxquelles sont particulièrement exposés les jeunes dans le département de la Seine-Saint-Denis. Selon le baromètre réalisé par le Département avec Harris Interactive, en 2023, 58 % des 18-39 ans déclaraient en effet avoir été discriminés en raison de leur origine ou de leur couleur de peau, tandis que ce chiffre est de 43 % dans la population générale.

Sur le modèle installé et réussi de Jeunes contre le sexisme (créé par notre Observatoire départemental des violences envers les femmes), ce projet permet **d'analyser et de nommer les dynamiques racistes avec une approche artistique**. Ce dispositif poursuit plusieurs objectifs : reconnaître et agir contre le racisme et l'antisémitisme, éveiller le sens critique et développer les capacités artistiques et de communication des élèves.

Conçu pour des classes de 4^{ème} ou 3^{ème}, le parcours se déroule sur une durée de 15 heures, comprenant des séances animées par les artistes volontaires et validées en lien avec l'équipe pédagogique au sein de chaque collège participant.

D'abord expérimenté dans trois collèges et trois classes de 3^{ème} sur l'année 2021-2022, le dispositif a été progressivement élargi sur l'édition 2022-2023 à dix classes.

La troisième édition 2023-2024 est marquée par un net renforcement, en effet **près de 500 élèves de 15 collèges différents**¹ (dont 18 classes) ont participé. Autre évolution du dispositif pour cette troisième année : les jeunes sont sensibilisés, lors de la première ou deuxième séance, au recours au droit afin de lutter contre toute forme de fatalisme et de résignation.

Le nombre d'artistes mobilisés est également en augmentation par rapport à l'année précédente. 5 artistes ont animé les parcours en lien avec les équipes pédagogiques. Ils ont orienté leur travail sur différentes formes du racisme (lutte contre l'esclavage, mémoire de la Shoah, racisme post colonial, discrimination raciale et territoriale, etc.) selon leur discipline et leur appétence particulière.

¹ Debussy à Aulnay-sous-Bois, Robespierre à Epinay sur Seine, Joliot Curie à Stains, Prévert à Noisy le Sec, Descartes à Tremblay en France, Néruda à Stains, Courbet à Pierrefitte, Painlevé à Sevran, Monod à Gagny, Poincaré à La Courneuve, Barbusse à Saint-Denis, Vilar à La Courneuve, Prévert à Noisy le Grand, Lavoisier à Pantin, Courbet à Romainville

Entre octobre 2023 et avril 2024, les artistes ont animé entre 5 et 7 séances dans les collèges, ce qui a permis une sensibilisation continue et approfondie des élèves.

Cécile Hadj Hassan est vidéaste, plasticienne et médiatrice culturelle. Elle a conduit les jeunes à créer près de 80 courts-métrages viraux (gif, mèmes et vidéos) sur le thème du racisme. Son action a permis d'introduire les jeunes à la production et à l'analyse audiovisuelle. A travers ses ateliers, les jeunes ont cultivé leur sensibilité artistique, leur sens de la formule, leur humour, leur capacité à mobiliser des codes culturels communs et à partager leurs idées.



Chabanne Terchi et **Saida Essafiry**, tous deux artistes de l'association **Mon œil sur Terre**, ont réalisé avec les élèves une exposition de photos accompagnées de témoignages et analyses critiques sur le racisme ainsi que des micros-trottoirs au sein des collèges et dans l'espace public. Leur action auprès des jeunes collégiens a permis de : travailler sur la mise en mot (écriture et sons) et images (dessins et vidéos), initier aux pratiques photographiques, vidéographiques et sonores et mettre en récit et penser le racisme vécu sur le territoire via l'écrit, la photo ou encore le dessin.



Selma Guettaf, écrivaine et animatrice d'ateliers d'écriture dans le cadre de l'association **Rememb'eur**, a travaillé avec les élèves sur l'écriture de textes notamment en lien avec la

mémoire de la Shoah. Son travail a permis d'aider les jeunes à narrer une situation de racisme pour illustrer le phénomène dans sa diversité. Les collégiens ont pu affiner leurs capacités rédactionnelles et renforcer leur maîtrise du schéma narratif et des styles d'écriture...

La Nouvelle Compagnie a organisé des ateliers théâtre avec un esprit pédagogique et a accompagné les élèves dans la création de capsules sonores sur le thème de l'esclavage et l'histoire des populations noires. Les comédiens ont permis aux élèves de : s'initier à la pratique théâtrale, revenir sur les fondements de toute pensée raciste et découvrir de grands textes

La metteuse en scène **Juliette Piedevache** de Galène Productions a produit avec les élèves des podcasts sur des récits de vie et témoignages en lien avec les parcours migratoires de leurs parents et grands-parents. En amenant les élèves à reconnaître, cette part de soi, cette part d'eux-mêmes, c'est aussi leur faire écouter et accepter l'histoire des autres.

L'ensemble des réalisations des élèves sont accessibles en ligne sur le site de l'Observatoire des discriminations et de l'égalité et sont également mis à la disposition des équipes pédagogiques impliquées qui peuvent les exposer dans leurs collèges. Elles ont par ailleurs pu être exposées sur les différentes étapes de la Caravane contre les Discriminations.

Afin de compléter le parcours de 15h, une séance en extérieur a été proposée aux établissements participants, afin d'encourager la pratique de l'espace et l'ouverture à la culture. 5 collèges ont pu bénéficier de cette option en visitant l'exposition permanente du Musée National de l'Histoire de l'Immigration.

L'édition 2023-2024 s'est conclue par un **temps de restitution** afin de valoriser l'implication des jeunes et leurs productions. Près de 500 jeunes ont été réunies le 2 mai 2024 dans les locaux de la Marbrerie à Montreuil pour présenter leurs projets artistiques et témoigner de l'art comme vecteur d'une expression personnelle et collective puissante. Les élèves ont pu communiquer leurs expériences et sentiments de manière créative, en combinant histoire, arts visuels et médias numériques pour aborder ces sujets de société importants.

Lors de cette journée, les résultats d'un **questionnaire de fin de parcours** adressé aux collégien·nes participant·es au dispositif ont pu être présentés : 41 % des jeunes peinent à identifier clairement les situations de racisme ou de discrimination raciale, certains étant dans le déni ou refusant de se reconnaître comme victimes. Ils et elles affirment que le travail avec les artistes les a aidés à exprimer une situation vécue, à mieux s'exprimer, à prendre confiance, à voir les autres différemment, et à s'épanouir dans une activité plaisante.

Le programme « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme » est très apprécié par les collégiens, avec une note moyenne de 4/5.

Les élèves ont suggéré des évolutions pour le programme :

- Plus de séances dans plus de collèges
- Une sensibilisation ludique renforcée
- Des mises en situation et des rencontres avec des personnes ayant vécu le racisme
- Plus de sorties liées au racisme, y compris à l'étranger

- Un encouragement à s'engager dans des associations de lutte contre le racisme

Ce temps de restitution a été marqué par ailleurs par d'autres temps forts : les prises de parole des élus et les questions des élèves aux décideurs politiques mais également un temps d'échanges avec neuf associations implantées dans le département et engagées contre le racisme et les autres formes de discrimination (Défenseur des droits - JADE égalité, Pride des banlieues, Sos racisme, Cidff, la grosse asso, Apajh, la voix des roms, la clinique juridique paris 8, LDH, Amnesty).

Ce dialogue avec les associations est une nouveauté pour cette troisième édition et a vocation à être reconduit au regard de la satisfaction des élèves et des acteurs associatifs. Il a permis aux collégiens d'identifier des acteurs ressources pour parler de discrimination et se faire aider si besoin.

Ces moments forts visent à inscrire le dispositif dans une démarche éducative et proactive pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes, en encourageant les jeunes à devenir des acteurs conscients et engagés dans la société.

Jeunes contre l'homophobie : des partenariats associatifs à développer

Le Département a soutenu d'autres actions de sensibilisation sur les discriminations, en particulier pour lutter contre l'homophobie chez les collégien.nes. Dans le cadre d'une convention avec l'association « Saint-Denis Ville au cœur », 13 classes de 3^{ème} ont été sensibilisées aux enjeux des LGBTphobies dans deux collèges du département (Collège Gabriel Péri à Aubervilliers et Collège Elsa Triolet à Saint-Denis). Chaque intervention durait 2h, avec deux accompagnant.es pour chaque classe.

Le but de ces interventions était de sensibiliser les élèves aux enjeux des LGBTphobies, mais aussi de prévenir le harcèlement au sein des établissements en les aidant à repérer des cas de harcèlement LGBTphobe et en leur donnant des ressources pour agir.

Pour l'année scolaire 2024-2025, le Département souhaite renforcer ces actions en ciblant près de 20 classes de collèges.

3.4.2. Aller à la rencontre des habitant.es pour parler des discriminations : Dire c'est déjà agir.

La Caravane de lutte contre les discriminations est repartie en tournée pour sa 3^{ème} édition. Elle a parcouru 22 villes entre le 22 mai et le 30 juin, dans des parcs départementaux, sur des places au cœur des villes, devant des écoles ou encore devant des centres sociaux. **La caravane s'est ensuite installée au parc Georges Valbon dans le cadre du « Parc des Jeux » pendant 14 jours.**

Ce dispositif « d'aller vers » permet une sensibilisation des habitant-es au droit de la discrimination et l'information sur les recours possibles. A travers différentes animations accessibles à tous les âges, la caravane participe à déconstruire les stéréotypes et préjugés en matière de discriminations.



L'équipe d'animation de la Caravane avait pour rôle d'aller à la rencontre des passantes et passants, de proposer des ressources (flyers, guides, etc.), d'inviter à participer aux différentes animations de sensibilisation mises en place. Ce dispositif permet également un premier accompagnement des personnes victimes ou témoins de discriminations, notamment en les orientant vers des partenaires associatifs ou vers la plateforme de la Défenseur des Droits : [Antidiscriminations](#).

L'édition de la caravane 2024 a permis de sensibiliser et d'accompagner plusieurs milliers de personnes sur l'ensemble du Département. Plus de 7 000 flyers et plus de 2 000 guides de lutte contre les discriminations « Ensemble pour l'égalité des droits » ont été distribués.

Plusieurs animations ont été proposées pour tous les âges : jeux, expositions, coins lecture, ateliers de coloriages ou encore [diffusion des podcasts réalisés par les collégiens et collégiennes de Jeunes Contre le racisme et l'antisémitisme](#).



En lien avec le déroulement des JOP 2024, la Caravane a été thématifiée autour de la lutte contre les discriminations dans le sport, avec la création de deux jeux par l'équipe de la DECI :

- Les champion·nes de la lutte contre les discriminations : un jeu permettant de mettre en lumière des athlètes ayant œuvré pour lutter contre les discriminations dans le sport
- Privilèges sportifs : un jeu permettant de se mettre dans la peau d'une personne pouvant subir des discriminations et d'imaginer les freins qu'elle peut vivre dans son parcours sportif

De plus, la Caravane est également un espace pour des partenaires associatifs. Pour cette 3^{ème} édition, le Département a ainsi accueilli 7 partenaires et leurs projets autour de la lutte contre les discriminations. Pour cette édition, outre les partenaires de la première heure (Image Buissonnière, Kygel théâtre, la voix des Rroms, et ACINA), de nouveaux partenaires ont été mobilisés tels que :

- **La Grosse Asso : Le Gros Jeu**

La Grosse Asso est une association de lutte contre la grossophobie. Elle est intervenue sur 4 étapes de la caravane avec son *Gros Jeu*, avec une version adulte et une version enfant. Le jeu est composé d'un mur d'une trentaine d'images et chaque participant·e doit définir si cette image est grossophobe ou non. Ce jeu permet un échange approfondi avec les habitant·es et de déconstruire les nombreux préjugés autour de l'obésité et du surpoids. Chaque participant·e a pu repartir avec un « Gros Diplôme ».

Une formation a été effectuée auprès de l'équipe de la caravane permettant son appropriation. Le « Gros Jeu » a pu être mis en place et animé par l'équipe lors de l'installation de la caravane au Parc des Jeux, avec un focus sur la grossophobie dans le milieu sportif.

- **ANI- International**

Lauréate de l'Appel à Agir en 2024, cette structure œuvre depuis 2001 dans le champ de l'éducation populaire, autour des thématiques de l'inclusion sociale, de l'éducation à la citoyenneté et du développement solidaire. L'association a proposé un jeu de société inédit pour apprendre le cadre légal des discriminations tout en s'amusant et en créant du lien.

- **Sol en Si : exposition « J'aimerais pour te dire... Récits de VIH »**

L'association Sol en SI accompagne au quotidien des personnes vivant avec le VIH, notamment autour des questions de parentalité. L'association a accompagné 10 femmes dans la création d'une exposition de lutte contre la sérophobie. Cette exposition a été un espace fort de la caravane. Les triptyques ont permis d'aborder les stéréotypes autour du VIH et du parcours des femmes porteuses de cette maladie.

La caravane a également été l'occasion de participer à des temps forts du Mois des fiertés, organisés par des partenaires associatifs du territoire. Le dispositif s'est ainsi installé lors du village des fiertés d'Epina-sur-Seine, organisé par l'association Parakulture, ou encore à l'arrivée de la Pride des Banlieues, organisée par Saint-Denis Ville au Cœur à la Courneuve.

3.4.3. Repenser le rôle et les fonctions du Conseil associé au travers d'une approche plus participative

Le Conseil associé à l'Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité s'est réuni en plénière à trois reprises en 2023 puis une fois au premier semestre 2024. Ce même semestre, 3 groupes de travail ont par ailleurs été organisés, auxquels 4 volontaires ont participé.

Ces rencontres ont eu lieu à la suite du constat d'un besoin partagé par les membres de (re)définir plus clairement les rôles et les missions du Conseil, et de repenser les conditions de sa participation aux actions de l'Observatoire.

Un travail de réflexion collective a donc été mené en ce sens, et a débouché sur la co-production de deux livrables : une nouvelle Charte fixant les modalités organisationnelles du Conseil et de l'ODDE, et un Manifeste définissant un référentiel commun de Lutte contre les discriminations ainsi que de grandes orientations stratégiques pour le prochain mandat à venir (2024-2026).

Sollicité jusqu'à maintenant principalement en tant qu'organe consultatif, le Conseil associé a exprimé sa volonté d'adopter une approche plus collaborative et de s'engager dans la co-construction d'actions en lien avec l'Observatoire, sur la base du Manifeste qu'il a rédigé.

Ce travail a également été l'occasion d'investir **la Fabrique du territoire**, nouveau lieu créé par le Département au service du lien entre notre collectivité et des acteurs du territoire. Ainsi, ce lieu nous a permis de réunir les membres du conseil et leur a été présenté comme un lieu ressource pour leur action.

Envoyé en préfecture le 26/11/2024

Reçu en préfecture le 26/11/2024

Publié le

ID : 093-229300082-20241121-2024_11_033-DE



Plus d'informations sur les actions de
la Délégation Egalité Citoyenneté :

egalitediversite@seinesaintdenis.fr