

000 - Administration générale

Rapport annuel portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le Bas-Rhin

Rapport n° CD/2018/145

Service Chef de file :

A6 - Secrétariat général

Service(s) associé(s) :

Résumé :

L'Exécutif départemental a construit les orientations stratégiques de sa mandature 2015-2021 autour de piliers constitutifs d'un développement harmonieux des territoires du Bas-Rhin et en proximité avec ses habitants : engagement citoyen dans la vie de la cité, co-construction et mise en œuvre partenariale des politiques publiques pour une action publique de proximité et utile, prise en compte de tous les publics, dans une vision transversale de leur parcours de vie.

Dans ce cadre, et au moyen d'une photographie 2018, dont les indicateurs pourraient faire l'objet d'un suivi pendant les 3 prochaines années au regard du déploiement des projets stratégiques de la collectivité, et des éventuelles problématiques constatées, le rapport annuel pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes a vocation à poser un regard social et sociétal sur le département du Bas-Rhin.

Il est proposé au Conseil Départemental de prendre acte de ce rapport portant sur la situation en matière d'égalité entre les Hommes et les Femmes.

Contexte – Angle

L'Exécutif départemental a construit les orientations stratégiques de sa mandature 2015-2021 autour de piliers constitutifs d'un développement harmonieux des territoires du Bas-Rhin et en proximité avec ses habitants : engagement citoyen dans la vie de la cité, co-construction et mise en œuvre partenariale des politiques publiques pour une action publique de proximité et utile, prise en compte de tous les publics, dans une vision transversale de leur parcours de vie.

Dans le cadre des politiques publiques du Département du Bas-Rhin, ces fondements du « vivre-ensemble » sont enracinés dans un réflexe systémique de prise en compte du rôle social et sociétal de chaque individu, de sa conception à sa fin de vie, quelle que soit sa « différence », et ce, d'une manière équivalente pour l'homme et la femme.

A ce titre, les engagements du Département traduisent et veillent à produire un impact positif dans le quotidien des Bas-Rhinois :

- déploiement de proximité des services publics du Département
- investissements au bénéfice direct des Bas-Rhinois et de la vie de la cité

- soutien appuyé à la vie associative, culturelle et sportive
- soutien aux particuliers et aux propriétaires en matière de logement

L'Exécutif départemental, en s'appuyant sur la diversité des politiques publiques conduites par le Département, qu'elles soient volontaristes ou régaliennes, organise ses orientations stratégiques sous l'angle de la prise en compte respectueuse des différents types de publics, quel que soit leur genre, et la spécificité de leur genre. En cela, la vision de l'Exécutif transcende les inégalités, en s'attachant à la définition de politiques publiques pour le Département adaptées à « son public », à « ses publics ». En effet, certains services au public témoignent de ces inégalités encore trop évidentes dans les rôles sociaux et sociétaux exercés par les hommes et par les femmes.

S'appuyant sur les politiques publiques de la Collectivité, ses projets stratégiques sur les schémas partenariaux déployés depuis le début du mandat, le rapport « Egalité Hommes-Femmes » a vocation, de manière factuelle et en mettant l'accent sur des expérimentations ou développements innovants ou originaux, à porter à la connaissance des Bas-Rhinois une cartographie des actions menées par la Collectivité.

Cette mixité constitue en effet le premier facteur de reconnaissance et de considération de l'autre genre, nécessaire au respect mutuel et à l'effacement d'inégalités. Ces actions s'inscrivent tant dans la politique interne de la Collectivité que dans les actions et expérimentations menées à l'attention des Bas-Rhinois.

Dans ce cadre, et au moyen d'indicateurs qu'il serait intéressant de suivre pendant les 3 prochaines années au regard du déploiement des projets stratégiques de la collectivité, et des éventuelles problématiques constatées, le rapport annuel pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes a vocation à poser un regard social et sociétal sur le département du Bas-Rhin.

A noter que l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » pour toute la durée du quinquennat du Président de la République Française.

Contexte législatif

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

Le présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre légal et réglementaire. Sa présentation à l'Assemblée départementale est prévue à l'article L3311-3 du CGCT introduit par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Loi prévoit en effet que « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil Départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

I Vie politique : l'Assemblée Départementale

1. Les principales mesures législatives adoptées pour améliorer la représentation des femmes en politique ¹

- La **réforme constitutionnelle du 8 juillet 1999** consacre le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
- La **loi du 6 juin 2000 (dite 1^{ère} « loi parité »)** oblige les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes pour les scrutins de liste : parité par tranche de six pour les élections régionales et municipales (Communes de 3 500 habitants et plus), alternance stricte pour les élections européennes et sénatoriales dans des circonscriptions et à la proportionnelle. Elle prévoit aussi des retenues financières pour les partis qui ne respectent pas le principe de parité lors de la désignation des candidats aux élections législatives.
- La **loi du 11 avril 2003** réforme les modes de scrutin des élections régionales et européennes. L'alternance stricte sur les listes s'applique désormais pour les élections régionales.
- La **loi du 31 janvier 2007** impose l'alternance stricte dans la composition des listes municipales (3 500 habitants et plus) et la parité au sein des exécutifs municipaux et régionaux.
- Avec la **loi du 17 mai 2013**, les électeurs de chaque canton doivent élire deux membres de sexe opposé présentés en binôme. Désormais, les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à l'obligation du respect de la parité. Dans les Communes de plus de 1 000 habitants, depuis 2014, les listes sont soumises à l'exigence paritaire jusque-là réservée à celles de plus de 3 500 habitants. Les conseillers communautaires sont élus à partir des mêmes listes, en respectant une alternance stricte homme-femme.
- La **loi du 2 août 2013**, relative à l'élection des sénateurs rétablit le scrutin de liste, en théorie plus favorable aux femmes, dans les départements qui élisent au moins trois sénateurs.
- La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (dite **loi Vallaud-Belkacem**) double les pénalités financières pour les partis qui ne respectent pas la parité pour les candidatures aux élections législatives.

2. Le Conseil Départemental du Bas-Rhin

2.1 Contexte politique

Le Président du Conseil Départemental du Bas-Rhin, a souhaité, dès le début de sa mandature en 2015, renforcer l'implication de l' élu dès la phase de construction et de pilotage des projets, dans le cadre d'une démocratie d'implication, attendue également de la part des partenaires territoriaux tout comme des citoyens.

Par cette implication politique, et en lien étroit avec l'administration départementale, l'objectif a été de renforcer la transversalité des politiques publiques, vertu même de la décentralisation, afin que sur les territoires infra départementaux, les politiques se parlent et permettent la construction de projets « communs », dans un souci toujours constant de s'appuyer sur l'expertise d'usage des habitants et en vue de renforcer l'attractivité et les dynamiques territoriales.

Cette ambition politique répond aux objectifs de développement social (au-delà la simple notion d'action sociale), de proximité, de travail en transversalité et concernant les actions mises en œuvre sur les territoires, d'innovation (apporter une réponse intelligente à des demandes qui ne rentrent pas dans un cadre classique).

C'est sur ce projet politique que s'est construit le projet d'administration qui privilégie cette approche territoriale : 7 missions au lieu de 4 pôles ; la place des délégués en territoire renforcée pour accompagner les élus ; mise en place des fonctions de délégués (développement social, attractivité,...) ;

Ce projet administratif a été bâti en miroir d'une transversalité politique organisée (commissions thématiques et territoriales).

Ainsi la gouvernance du Département s'articule en mode « assemblé » selon une organisation en « mode projet » dans la collectivité : la Fabrique du 67, les assises de l'Engagement, les Hackathon constituent autant de rencontres transversales des agents, de l'encadrement et des Elus de la Collectivité.

2.2 L'Assemblée

Depuis le 2 avril 2015 et conformément à la Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires, l'Assemblée départementale se compose en parité de **23 Conseillers Départementaux et de 23 Conseillères Départementales** (1 binôme Homme/Femme élu par canton).

Lors des élections cantonales de 2015, plusieurs femmes élues ont pu témoigner de leur important engagement associatif préalable ayant ouvert la voie à leur investiture politique.

De cet investissement, les nouvelles Conseillères Départementales ont conservé leur curiosité intellectuelle et leur capacité d'investissement pluriel. Très investies dans le cadre de leur mandat, tant pour les représentations du Président que par le biais des désignations dans les organismes tiers, les Conseillères Départementales participent également en grande majorité aux formations qui sont proposées aux Conseillers Départementaux dans le cadre de leur mandat.

La **moyenne d'âge** des femmes est identique à celle des hommes, soit 55 ans. 13 d'entre elles ont plus de 55 ans. 10 d'entre elles ont 55 ans ou moins en 2018.

Cette répartition est similaire chez les hommes : 14 d'entre eux ont plus de 55 ans, 9 ont 55 ou moins en 2018.

Sur 23 femmes que compte l'Assemblée départementale, 19 ont également un **mandat local** : 6 Conseillères Départementales sont Maire de leur Commune ; 13 ont été élues Conseillère municipale ou Conseillère communautaire en 2014.

Sur 23 hommes que compte l'Assemblée départementale, 13 ont également un **mandat local** : 7 Conseillers Départementaux sont Maire de leur Commune ; 6 ont été élu Conseiller municipal ou Conseiller communautaire en 2014.

31 élus ont conservé une activité professionnelle : 9 femmes, 13 hommes. Depuis leur élection en tant que Conseillère Départementale, du fait de ce nouvel engagement politique, plusieurs élues se sont mises en situation de disponibilité professionnelle.

2.3 Les Vice-présidences

L'Assemblée départementale compte 13 Vice-président-e-s :

- 4 Vice-président-e-s de territoires, dont 3 femmes
- 9 Vice-président-e-s thématiques dont 3 femmes

Lors de la séance Plénière du 17 octobre 2017, le Président a, en outre, souhaité identifier des porteurs de dossiers stratégiques et demandé à son Assemblée de désigner **15 vice-président-e-s de commission** thématique. Fortes de leur investissement dans les commissions de travail et de leurs compétences acquises par leur expérience associative, politique et professionnelle, **9 Conseillères Départementales** se sont ainsi vu confier le portage de projets sur des thématiques spécifiques et participent de ce fait, sous la responsabilité des président-e-s de Commissions thématiques, à la préparation et à la coordination des dossiers qui sont soumis au vote de l'Assemblée départementale.

Mme Alfonsa ALFANO, est ainsi, à ce titre, Vice-présidente de commission, en charge de l'égalité femmes / hommes, marqueur fort de la volonté politique sur cette approche.

En 2018, l'Exécutif départemental a souhaité soutenir à hauteur de 45 000 €, le **Forum mondial de la démocratie 2018** qui s'est tenu du 19 au 21 novembre dernier et dont le thème était « Femmes/Hommes : Même combat ? »

Consacré à **l'égalité des genres et aux droits des femmes**, le forum s'est concentré en particulier sur la participation publique, politique et économique des femmes et sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Dans ce cadre, Mme Catherine Graef-Eckert est intervenue à la session d'ouverture le lundi 19 novembre. Le Département a également parrainé une table ronde sur la thématique : « *Une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur économique mènera-t-elle à une plus grande égalité politique ?* ». Mme Alfonsa ALFANO a en outre représenté le Président sur plusieurs événements de ce forum.

II L'administration du Département du Bas-Rhin

1. La situation en matière de communication interne et externe

Depuis près de 10 ans, le Département du Bas-Rhin a régulièrement mis à l'honneur femmes et hommes dans sa communication interne et externe, par le biais d'événements construits pour la journée de la femme, ou par exemple, dans le cadre de journées « Vis mon job ».

Ainsi, Mme JEANPERT, Conseillère départementale, a revêtu le temps d'une journée, l'habit de responsable d'un bac fluvial.²

Certains métiers très inscrits dans un genre et exercés par le sexe opposé (maïeuticien, assistant familial pour les hommes ; présidente d'un club de foot,...) sont en outre régulièrement mis en valeur, dans les magazines internes et externes de la Collectivité.

Un événement spécifique à la journée de la Femme est organisé annuellement le 8 mars. Cette journée, loin d'être une façade institutionnelle de bonne conscience, comprend un programme varié à destination des citoyens et des agents féminins.

En 2018, cette journée a ainsi proposé un cours de self-défense, une exposition dédiée aux femmes de la Collectivité engagées et au service de leurs concitoyens, une conférence sur le thème de l'égalité femmes/hommes. Une exposition du Musée Würth à Erstein a mis à l'honneur Hélène de Beauvoir et trouvé écho dans une sélection bibliographique du centre de documentation de la Collectivité.

² IRIS – Intranet du Département du Bas-Rhin :<http://intranet.bas-rhin.fr/mon-67/communication/vis-mon-job/Pages/Vis-mon-Job-Episode-1---Chantal-Jeanpert-a-été-reçue-au-bac,-mention-très-bien-!-.aspx>

En 2019, le 8 mars figure à l'agenda des événements marquants de la Collectivité, et pour lequel Mme ALFANO est associée.

2. La situation en matière de Ressources Humaines

La présentation de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reprend notamment les données du rapport, présenté au comité technique, comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le Département du Bas-Rhin, comme l'ensemble des collectivités territoriales en général et les Départements en particulier, connaît de multiples changements à la fois institutionnels, financiers, sociétaux et humains.

→ **Cadrage général**

En 2017, le Département comptait 2 609 fonctionnaires³, répartis de la manière suivante : 1 325 femmes et 1 284 hommes.

Le taux de féminisation s'élève à 62,67% et se situe dans la moyenne nationale constatée.

L'effectif global compte 3657 agents dont 2451 femmes (67,08%), et donc 1206 hommes. Les assistants familiaux sont au nombre de 403 : 45 hommes et 358 femmes.

Parmi les agents fonctionnaires, 162 agents en situation de handicap sont titulaires de leur poste (59,3 % de femmes et 40,7 % d'hommes).

Les indicateurs d'avancement et de promotion interne suivent une courbe qui démontrent une bienveillance de la collectivité face à la conjugaison temps de travail / temps personnel des femmes

→ **Le temps de travail**

Parmi les agents titulaires :

506 agents en catégorie A : 33% d'hommes, 67% de femmes

729 agents en catégorie B : 24% d'hommes, 75,6% de femmes

1 374 agents en catégorie C : 45,9% d'hommes, 54% de femmes

		Hommes	Femmes	Total	Féminisation	% des hommes	% des femmes
Temps de travail	Temps partiel* (moins de 80%)	3	29	32	90,63%	0,31%	1,77%
	Temps partiel* (80% à 90%)	17	200	217	92,17%	1,75%	12,23%
	Temps partiel* (plus de 90%)	10	179	189	94,71%	1,03%	10,95%
	Total temps-partiel*	30	408	438	93,15%	3,08%	24,95%
	Temps plein	942	1212	2154	56,27%	96,71%	74,13%
Temps non complet	Toutes quotités	2	15	17	88,24%	0,21%	0,92%
Total		974	1635	2609	62,67%	100,00%	100,00%

³ Source : **Bilan social 2017** – Département du Bas-Rhin – Mars 2018

Si 96,71% des hommes travaillent à temps complet, les femmes sont 74,1% à faire ce choix.

Elles sont ainsi près de 25% à travailler à temps partiel, que ce soit par autorisation (19,6%) ou de droit (5,2%).

Le pourcentage élevé de représentativité des femmes concernant le temps partiel sur autorisation au regard de la pyramide des âges de la collectivité, comparé au très faible taux de temps partiel choisi par les hommes (3,25% au total), tend à identifier le double-investissement familial et professionnel que les femmes cumulent de manière durable tout au long de leur carrière.

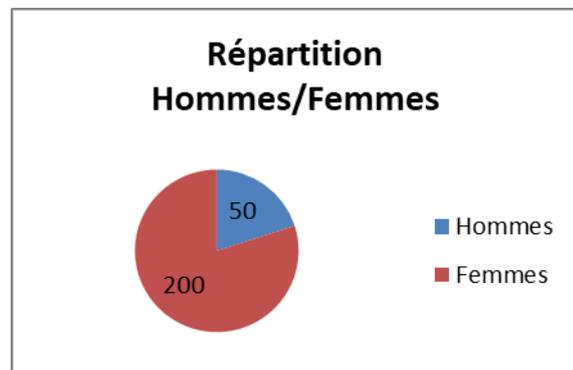
→ **Le télétravail**

Le télétravail a été mis en place, à titre expérimental, dans la Collectivité en 2017, puis généralisé en 2018. Le bilan du 24 juillet 2018 indique que 250 conventions de télétravail ont été conclues.

Les femmes sont majoritairement représentées dans le dispositif du télétravail, principalement du fait du type de poste occupé.

80% des télétravailleurs sont des télétravailleuses.

Le profil type du télétravailleur est une télétravailleuse occupant un emploi administratif de bureau, et dont le lieu de travail est éloigné de son domicile.



→ **Absences**

Les femmes représentent, toutes choses égales par ailleurs, 88% du nombre de journées d'absence des agents de la Collectivité.

Cet indicateur peut interroger sur la persistance des investissements circadiens auxquels la femme est confrontée dans son quotidien, tentant de le ménager par ailleurs par le biais d'un temps partiel et d'un recours au télétravail.

→ **L'offre sociale et familiale du Département du Bas-Rhin**

La Collectivité dispose d'une offre sociale relativement complète, tant par le biais du CNAS qu'en direct, notamment par la colonie de vacances à Wangenbourg ou encore par le biais de l'Amicale du personnel.

Cette année, l'Assemblée départementale a décidé de la suppression de la retenue pour absentéisme d'1/60ème par demi-journée d'absence sur le régime indemnitaire en cas d'absence pour garde d'enfant malade, à compter du 1er août 2018 (délibération n°CD/2018/033 du 25 juin 2018).

Statutairement, ont également été décidées des mesures complémentaires à destination des assistants familiaux pour la prise en charge des dépenses liées aux frais de

vacances et de loisirs des enfants confiés, avec effet au 4 septembre 2018 (**délibération CD/2018/033** du 25 juin 2018).⁴

→ **La formation**

65,61% des journées de formation de la Collectivité sont suivies par des femmes. Ce dernier point est toutefois à mettre en regard des taux de recrutement des femmes sur des postes impliquant des stages en vue d'une titularisation.

→ **Mise en perspective**

Pour 2019, et dans la poursuite de sa politique en matière de Ressources Humaines, le projet de **plan d'actions** de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes repose sur différents leviers :

- **l'accès des femmes aux postes à responsabilités** : par une approche intégrée, qui repose à la fois sur le développement et la valorisation des compétences acquises, et l'accompagnement des trajectoires professionnelles, le Département du Bas-Rhin contribue à révéler les potentiels et les atouts des femmes sur des fonctions à responsabilités. Au-delà du respect des obligations légales, c'est en effet une vision politique volontariste qui se matérialise par un taux élevé de féminisation de l'encadrement, tant :
 - dans l'encadrement supérieur : une adjointe au Directeur général des Services, une cheffe de Cabinet ;
 - 10 femmes dans le Comité de Direction Générale qui compte 20 membres ;
 - dans l'encadrement de proximité : sur les 61 chef (fe)s de service de la collectivité, 39 sont des femmes ;
- **le déroulement de carrière**, vu à travers le prisme des évolutions des situations statutaires et salariales individuelles : les femmes représentent 65% des titularisations prononcées, et 60% des avancements et promotions;
- **la conciliation des temps de vie**, favorisée notamment par les possibilités élargies d'accès au temps partiel et au télétravail (80% des télétravailleurs sont des femmes).
- **la sensibilisation des services** à l'objectif de l'égalité femmes/hommes, avec la définition d'une communication spécifique,
- **la définition d'indicateurs** pour analyser et évaluer les résultats des actions mises en œuvre.

Dans une démarche d'évaluation et de progrès, il convient de se fixer comme objectif de mesurer les résultats de ce plan d'actions, dans l'ensemble des domaines identifiées comme prioritaires, et plus particulièrement le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail, et la lutte contre toutes les formes de harcèlement.

⁴ **Rapport et délibération CD/2018/033** du 25 juin 2018 - « Proposition de mise en place de la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction de l'expérience professionnelle. Proposition de mise en place de nouvelles indemnités de sujétions et du complément indemnitaire annuel (CIA) ainsi que des mesures complémentaires en matière de rémunération. Proposition de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois de la filière culturelle ».

III Les politiques publiques départementales en faveur de l'égalité Homme / Femme

Dans son quotidien professionnel, le Département a instauré un mode de travail partenarial, constitué des principes de modularité et de subsidiarité. Il s'agit d'identifier « qui est le mieux placé pour agir sur quoi ».

Par exemples, au niveau de la vie associative, ou encore dans le cadre des contrats départementaux, de la délégation sociale à la Ville de Strasbourg : le portage coordonné avec l'implication des tiers partenariaux permet ainsi de réinventer les modes d'action publique afin de les rendre plus efficaces.

Ce principe permet de mieux identifier les responsabilités réciproques entre citoyen (l'utilisateur du service public) et l'administration.

Le Département dispose ainsi d'une méthodologie qui transcende le genre dans l'accomplissement de la mise en œuvre de ses politiques publiques.

L'objectif de ce rapport est ainsi d'apporter une photographie « 2018 » sur la sociologie de la population du Bas-Rhin, et de mettre en perspective les réponses apportées par la Collectivité, de manière globale, et de manière spécifique, le cas échéant.

1. Indicateurs démographiques du Bas-Rhin

1.1 La population

→ **Grand Est : analyse démographique comparée**⁵

Le Bas-Rhin suit une courbe d'évolution positive, supérieure à la moyenne constatée dans le Grand Est, reflet de l'attractivité du territoire, qui s'explique par son dynamisme économique et les services publics dont le territoire est doté, ainsi que le confirment d'autres indicateurs (maillage de la prise en charge de la petite enfance et de l'enfance, logements, ...).

Population	Bas-Rhin (67)	Haut-Rhin (68)	Grand Est (44)
Population en 2015	1 116 658	762 607	5 559 051
Densité de la population (nombre d'habitants au km ²) en 2015	234,8	216,3	96,8
Superficie (en km ²)	4 755,0	3 525,2	57 440,8
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	0,4	0,3	0,1
<i>dont variation due au solde naturel : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %</i>	0,4	0,4	0,3
<i>dont variation due au solde apparent des entrées sorties : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %</i>	-0,0	-0,0	-0,2
Nombre de ménages en 2015	483 030	326 993	2 444 914
<i>Sources : Insee, RP2010 et RP2015 exploitations principales en géographie au 01/01/2017</i>			
Naissances domiciliées en 2017	12 299	8 159	56 766
Décès domiciliés en 2017	9 341	6 808	52 853
<i>Source : Insee, état civil en géographie au 01/01/2018</i>			

2. Le Bas-Rhin, ses territorialités et ses habitants

Plans stratégiques du Département du Bas-Rhin en matière de développement des territoires

- Adhésion du Département au Muséums-Pass-Musées pour le Château du Haut-Kœnigsbourg (Plénière du 20/06/2016 - CD/2016/075)
- Orientations stratégiques en faveur du soutien du Département à la vie associative suite aux Assises de l'Engagement (Plénière du 19/06/2017 - CD/2017/027)
- Faire équipe avec les territoires – Contrats départementaux (Plénière du 11/12/2017 – CD/2017/158)
- Fonds patrimoine pour les châteaux forts : proposition de création d'un dispositif départemental d'intervention (Plénière du 25/06/2018 - CD/2018/024)
- Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (Plénière du 22/10/2018 - CD/2018/040)
- Politique départementale du Sport (Plénière du 22/10/2018 - CD/2018/044)
- Généralisation du dispositif de sensibilisation aux gestes qui sauvent dans les collèges bas-rhinois en partenariat avec le SDIS (Plénière du 22/10/2018 - CD/2018/042)
- Fonds de soutien à la vie locale (Plénière du 22/10/2018)
- Schéma d'orientation pour la culture et le patrimoine 2018-2021 (Plénière du 13/12/2018)

2.1 Politiques sportives

→ **Au niveau national**

Le sport professionnel, un monde d'hommes⁶

« Parmi les sportifs de haut niveau, on comptait 2 400 femmes contre 4 600 hommes, selon une enquête réalisée par Les Décodeurs en 2014, avec des niveaux de rémunération très inégaux : les rares footballeuses professionnelles touchaient en moyenne 3 500 euros brut par mois, contre 12 000 euros pour leurs homologues masculins. Et la mixité est loin d'être assurée dans les retransmissions, puisque le sport féminin n'occupait alors que 15 % du temps d'antenne. »

→ **Dans le Grand Est**

Les professionnels du sport – analyse comparative par Département dans le Grand Est⁷

Le monde socio-professionnel du Sport témoigne d'une quasi-parité entre les hommes et les femmes dans le Grand Est.

Ces données regroupent toutefois le personnel d'animation des centres socio-culturels, dont les animateurs de garderie, périscolaire et centres de loisirs dans lesquels une majorité de femmes est embauchée, souvent sur des contrats précaires (vacations, temps incomplets ou partiels,...).

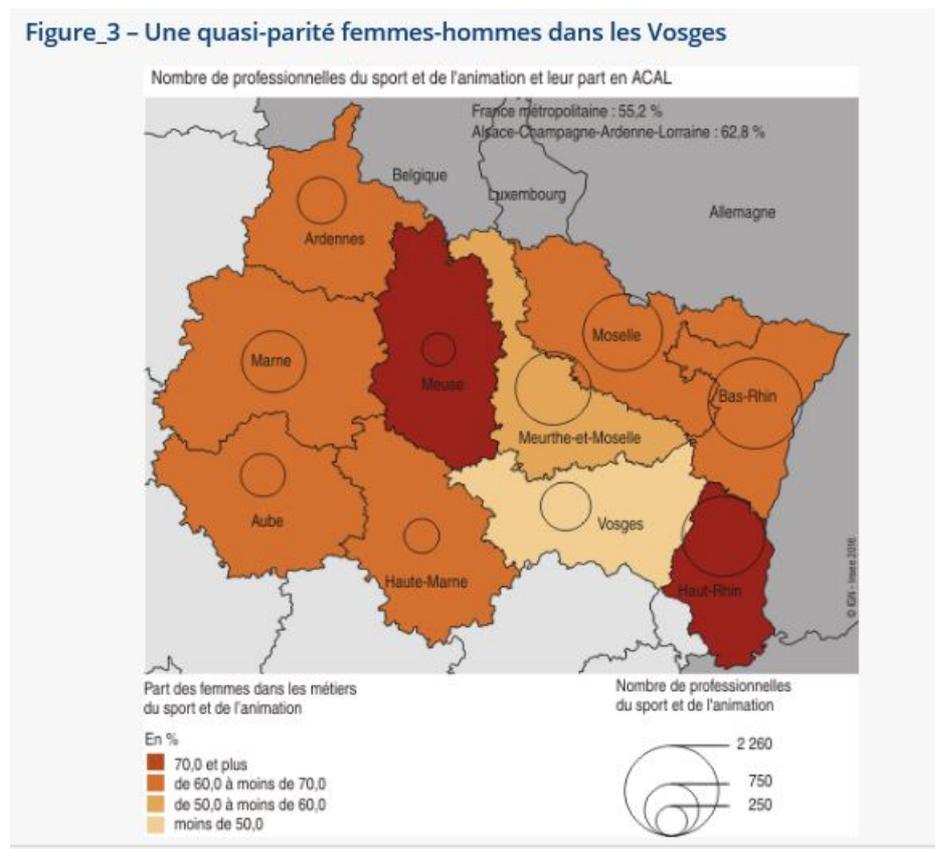
Il est pertinent de mettre cet aspect en regard du fort maillage disponible dans la Région Grand Est en matière de garde d'enfant, qui constitue un levier de mise à l'emploi fort, pour contribuer à une recherche d'équilibre en faveur de l'emploi des femmes, mères de famille.

⁶ **Le Monde** : les inégalités femmes-hommes en 12 chiffres et 6 graphiques - Par Anne-Aël Durand, publié le 07 mars 2017 à 17h53 - Mis à jour le 15 juin 2018 : https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/07/les-inegalites-hommes-femmes-en-12-chiffres-et-6-graphiques_5090765_4355770.html

⁷ **Insee** : Recensement de la population 2012, exploitation complémentaire au lieu de travail - https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908412#Figure_2

Le personnel d'animation, en outre, est principalement constitué de jeunes adultes (moins de 30 ans) qui souffrent le plus de l'éloignement de l'emploi. **La politique volontariste forte du Bas-Rhin par le biais des contrats d'objectifs conclus avec les Centres socio-culturels s'avère ainsi vertueuse et pourrait contribuer favorablement à la réduction d'inégalités entre les hommes et les femmes en matière de mise à l'emploi.**

Une quasi-parité femmes-hommes dans les Vosges, dans les professions du sport



→ **Dans le Bas-Rhin**⁸

Un peu plus du tiers des 275 000 licenciés sportifs dans le département sont des femmes. Elles sont présentes et majoritaires dans certaines disciplines comme le twirling-bâton, la gymnastique volontaire, la gymnastique compétitive et l'équitation.

Dans des sports autrefois réservés aux hommes, la pratique féminine se développe également. En football, plus de 4 000 femmes sont licenciées au District Alsace de football, et un plan ambitieux pour la féminisation du football a permis en 4 ans d'augmenter de 45 % le nombre de pratiquantes âgées de 5 à 10 ans en Alsace.

○ Les dirigeantes sportives

Au niveau national, sur les 111 fédérations sportives, les femmes occupent seulement 11 présidences, soit à peine 10 %. Pour le département du Bas-Rhin, 8 femmes sont Présidentes de comités départementaux sportifs sur les 62 comités départementaux, soit 12 %.

Il est à noter que les postes de cheffes de service des sports au sein des trois collectivités, Département du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, et Région Grand Est, sont occupés par une femme, et que la Conseillère départementale du Bas-Rhin déléguée au sport est une femme.

→ **Zoom sur** des actions menées en faveur des femmes dans le domaine du sport

Le Département favorise l'organisation et le développement de la pratique sportive féminine en soutenant des actions mises en place par les Comités Départementaux Sportifs dans le cadre de conventions d'objectifs pluriannuelles.

Exemples :

- Opération « badgirls » du comité départemental de badminton
- Développement et fidélisation du tennis féminin : animations compétitives réservées à un public féminin « loisir », développement et suivi des tournois multi-chances féminins organisés par les clubs, mise en place d'un trophée du Département du Bas-Rhin réservé à un public féminin en associant une association caritative au projet.
- Triathlon semi-indoor destiné exclusivement aux femmes non licenciées, organisé à Ostwald par le comité départemental de triathlon du Bas-Rhin.

○ Soutien au titre des manifestations sportives

Le Département du Bas-Rhin soutient les Internationaux de tennis de Strasbourg, deuxième manifestation de tennis féminin au niveau national après le tournoi de Roland Garros.

Le Département a également soutenu l'accueil de la finale de la Coupe de France féminine de football le 31 mai 2018 au Stade de la Meinau à Strasbourg, à laquelle ont été invitées les élues, les dirigeantes et les bénévoles des clubs.

→ **Mises en perspective**

Le Conseil Départemental a adopté, le 22 octobre 2018 (délibération n° CD/2018/044), une politique sportive départementale, dans laquelle figure notamment un dispositif de soutien :

- aux clubs masculins et féminins de haut niveau qui mènent des actions d'intérêt territorial, contribuant ainsi à la promotion et au développement du sport féminin.

Parmi les clubs féminins, pourraient y prétendre :

Clubs féminins de sports collectifs évoluant au 2^{ème} niveau professionnel :
Achenheim-Truchtersheim Handball (ATHB)

Clubs féminins de sports collectifs évoluant au 1^{er} niveau amateur :
FC Vendenheim (football)
ASP Vauban (football)
CJS Geispolsheim (basket-ball)
SIG (basket-ball)
ASPTT (handball)

Clubs féminins de sports individuels évoluant au 1er niveaux amateurs
Ballet Nautique Strasbourg (natation synchronisée)
Société de gymnastique Union Haguenau (gymnastique)
Gym Concordia Schiltigheim (gymnastique)
Strasbourg GRS (gymnastique)

- **aux athlètes départementaux paralympiques masculins et féminines**, inscrit(es) sur les listes « haut niveau » établies exclusivement par le Ministère de la Jeunesse et des

Sports, assurant ainsi la promotion du sport féminin lors des compétitions ou événements sportifs (championnats d'Europe, championnats du Monde, Jeux Paralympiques)

Enfin, le Département a sollicité Charlotte LEMBACH membre de l'équipe de France de sabre féminin, et entre autres, médaillée d'argent aux championnats d'Europe, aux championnats du monde en 2014 et médaillée d'or en équipe aux championnats du monde en 2018, pour être la marraine de ses Trophées des sports 2018.

2.2 Habitat / Logement et Développement du territoire

Plans stratégiques du Département en faveur du logement

- Renouvellement de la convention de délégation de compétence des aides à la pierre de l'Etat et de l'Agence Nationale de l'Habitat (ANAH) (Plénière du 20/03/2017 - CD/2017/017)
- Renouvellement et déploiement du plan Départemental de l'Habitat 2018-2023 et adoption de la nouvelle stratégie habitat départementale (Plénière du 26/03/2018 - CD/2018/008)
- renouvellement des conventions de délégation des aides à la pierre de l'Etat et de l'Agence nationale de l'habitat (Anah) 2018-2023 (Plénière du 26/03/2018 - CD/2018/009)

→ **Au niveau national**

TABLE40 – Difficultés de logement selon le type de ménage et le nombre d'enfants (en %)⁹.

Ensemble	6,6
Personne seule	6,8
Famille monoparentale	13,2
Couple sans enfant	3,1
Couple avec 1 enfant	6,3
Couple avec 2 enfants	5,8
Couple avec 3 enfants ou plus	11,8

→ **Grand Est, Haut-Rhin et Bas-Rhin**¹⁰

Logement	Bas-Rhin (67)	Haut-Rhin (68)	Grand Est (44)
Nombre total de logements en 2015	539 184	370 811	2 790 896
Part des résidences principales en 2015, en %	89,6	88,2	87,6
Part des résidences secondaires (y compris les logements occasionnels) en 2015, en %	2,7	2,8	3,3
Part des logements vacants en 2015, en %	7,7	9,0	9,1
Part des ménages propriétaires de leur résidence principale en 2015, en %	56,6	60,4	58,6

Source : Insee, RP2015 exploitation principale en géographie au 01/01/2017

→ **Zoom sur les dispositifs du Département, en matière d'accompagnement au logement**

Le Département du Bas-Rhin dispose de plusieurs dispositifs d'accompagnement au logement. L'objectif poursuivi est de permettre aux personnes les plus éloignées de leur

⁹ INSEE Enquête SRCV - Pauvreté en conditions de vie de 2004 à 2016, paru le : 18/10/2017 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3135789?sommaire=3135798#titre-bloc-42>

droit au logement de bénéficier d'un accompagnement social, souvent pluriel (emploi, budget, logement) pour leur permettre d'accéder à un logement, et ainsi agir sur leur insertion durable dans la vie active.

- **Le Pass'Accompagnement**

Le Pass'Accompagnement s'adresse à des jeunes personnes jusqu'à 30 ans.

La proportion d'accompagnement des jeunes femmes et jeunes hommes est stable voir quasi identique depuis 2015 :

- 2015 et 2016 : 50.7 % d'hommes et 49.3 % de femmes
- 2017 : 50.2 % d'hommes et 49.8 % de femmes

- **La colocation coachée :**

La colocation coachée s'adresse au même type de public. 2 opérateurs agissent pour le compte du Département dans le Bas-Rhin : l'ARSEA et le Toit Haguenovien.

Les proportions d'accompagnement hommes/femmes sont très différentes pour les deux opérateurs :

ARSEA (sud du département)

- 2015 : 55% H pour 45 % F
- 2016 : 48% H pour 52% F
- 2017 : 61% H pour 39% F

∅ L'équilibre est relatif

Toit Haguenovien (nord du département) :

- 2015 : 79% H pour 21 % F
- 2016 : 77% H pour 23% F
- 2017 : 73% H pour 27% F

∅ Majoritairement des hommes : la question d'un besoin d'équilibrage serait à étudier.

- **Le dispositif Cap'Loji**, en 2017 : 56% de femmes accompagnés contre 44% d'hommes.
- La réservation de logement sociaux

A ce jour, 6 critères sont pris en compte pour rendre prioritaires une demande de logement social.

En 2018, ces critères prennent en compte, notamment :

- les « Mères avec enfants sortants de maison maternelle » (12 demandes validées – 6 relogements)
- « accédant à la propriété obligé de vendre son bien suite à un accident de la vie et nécessitant un relogement dans le parc social » (43 demandes validées – 25 concernent des femmes seules ou des femmes avec enfants - 17 relogements sur ces 25 demandes).

Ces 2 critères concernent essentiellement des femmes seules ou femmes avec enfants.

3. L'enfance et la famille

Plans stratégiques du Département pour l'enfance et la famille
Un grand nombre d'interventions de la politique enfance famille du Département contribuent à agir directement et indirectement en faveur de l'égalité hommes-femmes

- Renforcement de l'hébergement au titre des compétences départementales d'Aide Sociale à l'Enfance (Plénière du 20/06/2016 - CD/2016/078)
- Convention dans le cadre d'un accord de partenariat avec l'Ortenaukreis (Plénière du 8/12/2016 - CD/2016/163)
- Mise en œuvre d'une offre d'accueil expérimentale pour les Mineurs Non Accompagnés par des tiers bénévoles (Plénière du 19/06/2017 - CD/2017/028)
- Offre de 40 places de mise à l'abri mère-enfant (Plénière du 23/10/2017 - CD/2017/050)
- Plan d'Actions Enfance, Jeunesse, Famille 2018-2023 (Plénière du 25/06/2018 - CD/2018/021)

→ **Au niveau national**

Les femmes représentent 84 % des familles monoparentales¹¹ et disposent d'un niveau de vie inférieur de 24% aux hommes, à situation monoparentale identique.

Ainsi, si l'égalité n'est pas garantie au sein du couple, la séparation empire parfois les choses. En effet, les divorces réduisent davantage les revenus des femmes que celui des hommes. C'est d'autant plus vrai lorsqu'elles ont plusieurs enfants. (source INSEE).

→ **Dans le Grand est**

Taux de monoparentalité dans le Grand Est : ¹²

- 11,9% des femmes en 2014
- 2,5% des hommes en 2014

→ **Dans le Bas-Rhin**

- **Natalité** : Près de 13 000 naissances par an dans le Bas-Rhin (12 299 en 2017 – *Chiffre INSEE – source Etat Civil en géographie au 01/01/2018*)
- **Taux de fécondité** : Avec 1,74 enfant par femme et un âge moyen à la maternité de 30,6 ans en 2015, le Bas-Rhin se singularise par une fécondité relativement faible et tardive puisqu'elle se situe en dessous de la moyenne nationale (1,95 enfant par femme, âge moyen à la maternité de 30,4 ans).
- **Monoparentalité** : dans le Bas-Rhin, une famille sur 7 est monoparentale. A Strasbourg cette part s'élève à une famille sur 5. Cet indicateur témoigne d'un phénomène en augmentation régulière, même si pour le Bas-Rhin, il est encore inférieur à la moyenne nationale.

¹¹ **Le Monde** : les inégalités femmes-hommes en 12 chiffres et 6 graphiques - Par Anne-Aël Durand, publié le 07 mars 2017 à 17h53 - Mis à jour le 15 juin 2018 : https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/07/les-inegalites-hommes-femmes-en-12-chiffres-et-6-graphiques_5090765_4355770.html

¹² **INSEE** : Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes, paru le 07/03/2018 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2513786>

3.1 Assurer et promouvoir la santé et le bien-être de l'enfant et de sa famille

La promotion de la santé, passant par la prévention précoce, l'éducation aux risques et aux choix favorables à la santé, le soutien à la parentalité, son éducation et son épanouissement, dans un dialogue basé sur la confiance entre professionnels et parents, contribuent à la responsabilisation et à l'autonomie des familles et des futurs adultes acteurs de la société de demain.

→ Le projet de budget dédié pour 2019

Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2018	Projet Budget Primitif 2019
41010	F	Centres de Planification	474 550,00	375 000,00
41020	F	Interventions préventives pour les jeunes enfants	1 455 970,00	1 474 520,00

→ Interventions du Département

- **Accompagnement des mamans** : avant la naissance, à la naissance, allaitement (soutien à la semaine mondiale de l'allaitement, conseil par les puéricultrices en sortie de maternité), 11% des femmes enceintes sont vues lors de plus de 1 700 visites à domicile.
- **Suivi des enfants** : consultations, bilans de santé en école maternelle, plus de 5 800 visites organisées à domicile par les puéricultrices, dont plus de la moitié en période post-natale, 1 400 consultation de puériculture réalisées par an. Près de 7 000 bilans de santé, soit 60 % des enfants scolarisés à 3-4 ans. Plus de 10 000 consultations médicales et plus de 7 500 vaccinations.
- **Accompagnement des parents** : conseils et soutien individualisés aux familles, actions collectives d'éducation pour la santé (plus de 260 actions collectives).
- **Des suivis réguliers de situations à risque** pour la santé des enfants et des femmes enceintes, des soins curatifs de premier recours et la coordination des parcours de soins, notamment pour des populations vulnérables – suivi médical de 300 grossesses très vulnérable par an.
- **Prévention** : les actions de planification et d'éducation familiale visent à lutter contre les grossesses non désirées, les violences faites aux femmes et à promouvoir la prévention des maladies sexuellement transmissibles, notamment pour les mineurs et les majeurs sans couverture sociale. Le Département finance, par voie de convention, 8 centres de planification et d'éducation familiale (CPEF). Ce sont ainsi près de 14 000 consultations et entretiens par an et près de 700 actions d'information en milieu scolaire qui sont soutenues par le Département.

3.2 Accueillir, orienter, accompagner les familles

Le développement des mesures éducatives à domicile et le soutien d'actions de prévention visent un meilleur accompagnement des familles et des jeunes, l'évitement d'une dégradation de la situation, et permet par conséquent le maintien, autant que possible, des enfants au domicile familial.

→ Interventions du Département

- l'action d'un technicien ou d'une technicienne de **l'intervention sociale et familiale** (309 bénéficiaires en 2017) pour favoriser la montée en compétence des parents en développant le « faire-avec » ;
- l'intervention d'un service d'**action éducative** pour faire évoluer les postures éducatives des familles et accompagner les situations de danger et de risque de danger qui ne nécessitent pas de séparation enfant/parents (AED – AEMO).
- L'attribution d'**aides financières** pour concourir à la réalisation d'un projet pour l'enfant, l'Aide Financière d'Aide Sociale à l'Enfance (AFASE) ;
- l'accompagnement en **économie sociale et familiale** pour améliorer la gestion du budget familial ;

En 2017, près de 3 000 enfants sont accompagnés, ainsi que leur famille, dans le cadre de mesures d'Aide Sociale à l'Enfance à domicile, hors aide financière. Ainsi, 888 enfants ont bénéficié d'une **Aide Educative à Domicile (AED)** administrative sur décision du Président du Département, et 1 306 d'une **Aide Educative en Milieu Ouvert (AEMO)** judiciaire, ordonnée par un magistrat.

3.3 Faire une place aux pères

- **Accompagnement des papas** notamment par la prise en compte de leur rôle paternel dans les différentes situations familiales (séparation, accueils parentaux...)
- **centres parentaux** : modalité d'accueil de femmes enceintes, de mères isolées ou de parents avec leurs enfants confiés par décision administrative ou judiciaire de protection de l'enfance Le plan d'actions prévoit de renforcer le travail éducatif en direction des pères et de favoriser le développement des liens des enfants avec leurs deux parents. Au 1^{er} octobre 2018, 43 familles (monoparentales ou non, chiffre stable) et leurs enfants étaient accueillies par ce dispositif spécifique.

3.4 Concilier vie privée et vie professionnelle, favoriser l'insertion

En promouvant les modes d'accueil des jeunes enfants qui répondent aux besoins des parents et permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle, **le Département contribue à l'insertion professionnelle et au retour à l'emploi plus rapide des femmes, à l'accompagnement des parents dans la socialisation et l'éducation des enfants et à la lutte contre les inégalités sociales.**

Le développement d'une offre d'accueil accessible pour tous sur l'ensemble du territoire et la promotion de la qualité de l'accueil, tant individuel que collectif, constituent des objectifs partagés avec la CAF dans le cadre du Schéma Départemental d'Accompagnement des Parents et du Contrat Enfance Jeunesse.

En 2019, le Département participe au projet de développement des crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP) en partenariat avec la CAF et Pôle Emploi ; un budget de 10 000 € permettra d'apporter une aide au démarrage de ces crèches, en fonction des besoins qui seront identifiés localement en territoire.

Des développements des modes et des lieux d'accueil sont soutenus par le biais des contrats départementaux, de partenariats, et de la mobilisation de l'ingénierie départementale.

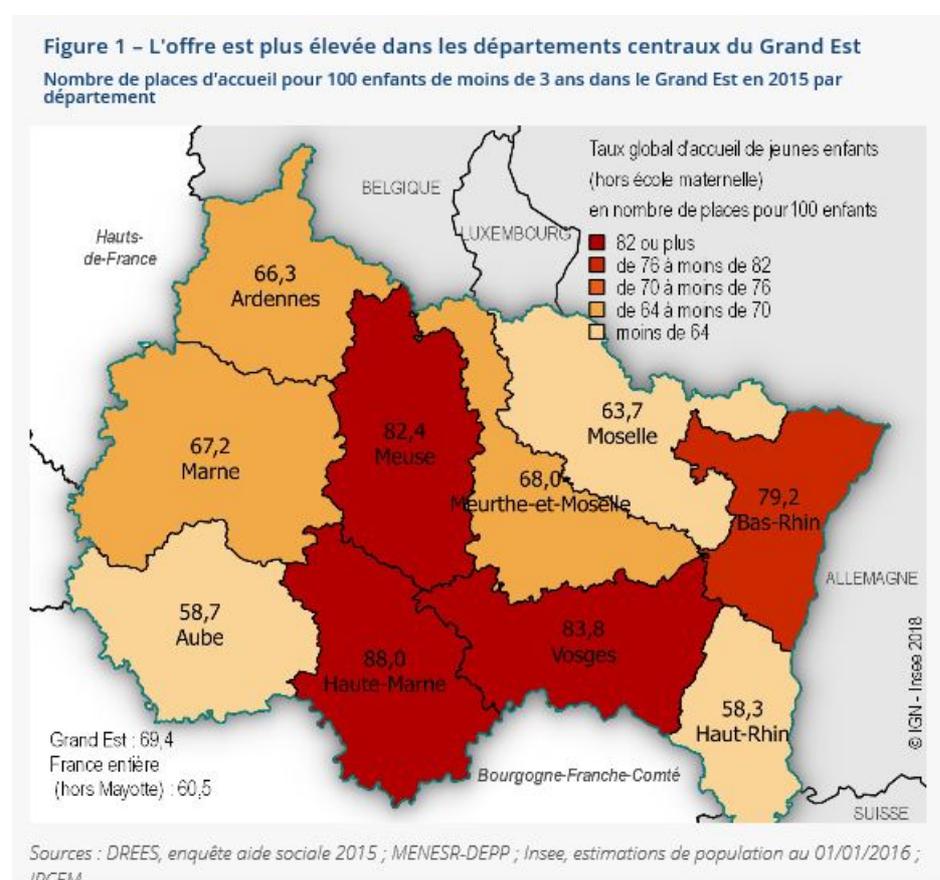
→ **L'offre d'accueil**

Montants proposés au BP 2019 pour la protection maternelle & infantile

Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2018	Projet Budget Primitif 2019
41010	F	Centres de Planification	474 550,00	375 000,00
41020	F	Interventions préventives pour les jeunes enfants	1 455 970,00	1 474 520,00
41030	F	Modes de garde petite enfance	436 000,00	452 000,00
41030	I	Modes de garde petite enfance	443 146,45	0,00
		TOTAL	2 809 666,45	2 301 520,00

→ **Dans le Grand Est, analyse comparée par département**

L'offre d'accueil des enfants de manière générale¹³



¹³ **INSEE** Flash Grand Est N° 19: Une offre globale d'accueil des jeunes enfants élevée dans le Grand Est, en particulier au centre de la région - Paru le : 13/09/2018 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3610579>

Nombre de places offertes selon le mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans

	2015			Évolution 2015/2011 (%)		
	Collectif	Familial	Assistantes maternelles	Collectif	Familial	Assistantes maternelles
Ardennes	800	100	4 800	14,3	0,0	17,1
Aube	1 000	200	4 800	11,1	0,0	20,0
Marne	4 100	200	9 300	36,7	0,0	-13,1
Haute-Marne	500	0	4 200	25,0	0,0	20,0
Meurthe-et-Moselle	3 400	400	12 200	13,3	-20,0	1,7
Meuse	600	0	4 100	20,0	0,0	10,8
Moselle	3 600	300	17 400	28,6	0,0	-3,9
Bas-Rhin	7 300	1 700	21 500	25,9	-5,6	8,6
Haut-Rhin	4 400	100	11 100	7,3	0,0	7,8
Vosges	1 100	100	7 800	10,0	0,0	2,6
Grand Est	26 900	3 100	97 200	21,2	-8,8	3,5
France entière (hors mayotte)	381 730	48 980	977 190	15,3	-14,5	6,8

Sources : DREES, enquête aide sociale 2015 ; MENESR-DEPP ; Insee, estimations de population au 01/01/2016 ;

→ Les assistantes maternelles¹⁴

En 2015, 29 300 assistantes maternelles exercent dans le Grand Est, soit 16 pour 100 enfants de moins de trois ans, taux supérieur au niveau national (13,6).

Les assistantes maternelles sont le mode de garde privilégié par les familles du Grand Est, et le Bas-Rhin figure dans le haut de la liste, devant le Haut-Rhin concernant cette offre d'accueil. En outre, ce mode de garde conserve pour l'heure, des taux très positifs par la moyenne nationale.

Figure 2 – Les assistantes maternelles en tête des modes d'accueil, selon le nombre de places

Nombre de places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans selon le mode en 2015

	Collectif	Familial	Assistantes maternelles	École maternelle	Total
Haute-Marne	8,9	0,4	78,7	6,4	94,4
Vosges	10,1	0,9	72,8	6,6	90,4
Meuse	11,0	0,0	71,4	7,8	90,2
Bas-Rhin	17,4	4,5	57,3	2,1	81,3
Ardennes	9,3	1,4	55,5	7,0	73,2
Meurthe-et-Moselle	14,6	1,9	51,5	3,7	71,7
Marne	20,2	0,8	46,2	3,4	70,6
Moselle	10,8	0,8	52,1	2,6	66,3
Aube	9,8	2,1	46,9	4,3	63,1
Haut-Rhin	15,4	0,4	42,6	1,6	60,0
Grand Est	14,8	1,7	53,6	2,8	72,9
France entière (hors Mayotte)	16,1	2,1	42,3	4,3	64,8

Sources : DREES, enquête aide sociale 2015 ; MENESR-DEPP ; Insee, estimations de population au 01/01/2016 ; IRCEM.

Figure 2 – Haute-Marne, Vosges et Meuse mieux dotés en assistantes maternelles
Assistants maternelles par département dans le Grand Est en 2015

Département	Nombre d'assistantes maternelles	Taux d'assistantes maternelles (nombre pour 100 enfants de moins de 3 ans)
Haute-Marne	1176	21,7
Vosges	2220	20,3
Meuse	1195	19,3
Bas-Rhin	6338	17,2
Moselle	5567	16,5
Meurthe-et-Moselle	3883	16,2
Ardennes	1366	14,7
Marne	2742	13,7
Aube	1398	13,4
Haut-Rhin	3384	13,0
Grand Est	29269	16,0
France métropolitaine		13,6

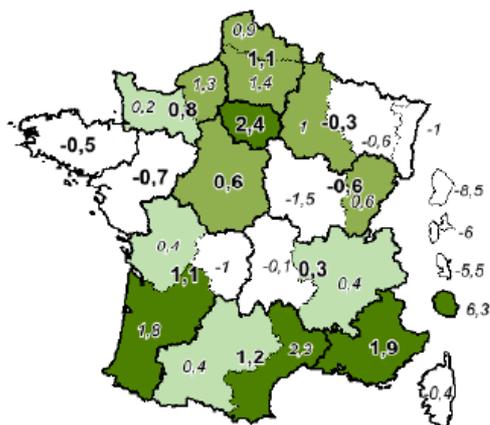
Source : Insee, fichier Particuliers-Employeurs 2015, RP 2015.

Toutefois, des indicateurs de fragilité de cette profession sont à prendre en compte. La masse salariale dans le Bas-Rhin est en diminution, alors même que la moyenne française poursuit une courbe positive. De la même manière, la baisse du volume horaire par assistante maternelle est importante dans le Bas-Rhin¹⁵.

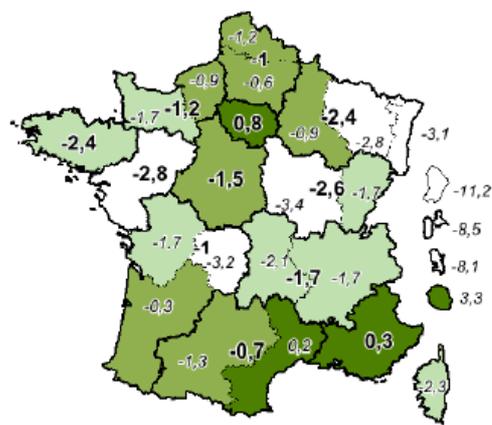
Ces 2 indicateurs conjugués mettent l'accent sur la baisse d'une offre flexible et sur une précarisation croissante de la profession sur le territoire Bas-Rhinois. Ils confortent en outre, les constats réalisés dans le domaine de l'enfance et de la famille par les services du Département, concernant le vieillissement de la profession et son risque de non renouvellement.

La prise en compte de cette réflexion dans les critères de déploiement de structures à destination de la petite enfance, dans le cadre des contrats départementaux, par l'obligation d'inclure un relais d'assistantes maternelles, d'envisager la structure en tant que lieu de rencontre des différents modes d'accueil (collectif/familial) sont ainsi à même d'impliquer, de manière renforcée, les différents échelons de collectivités locales qui interagissent, tant sur la qualité de vie des familles que sur les besoins d'emploi de proximité pour favoriser la vie active des femmes, en particulier, et des deux conjoints du couple, de manière plus générale.

c – Assistante maternelle : masse salariale
Moyenne France : + 0,7 %



d – Assistante maternelle : volume horaire
Moyenne France : - 1,4 %

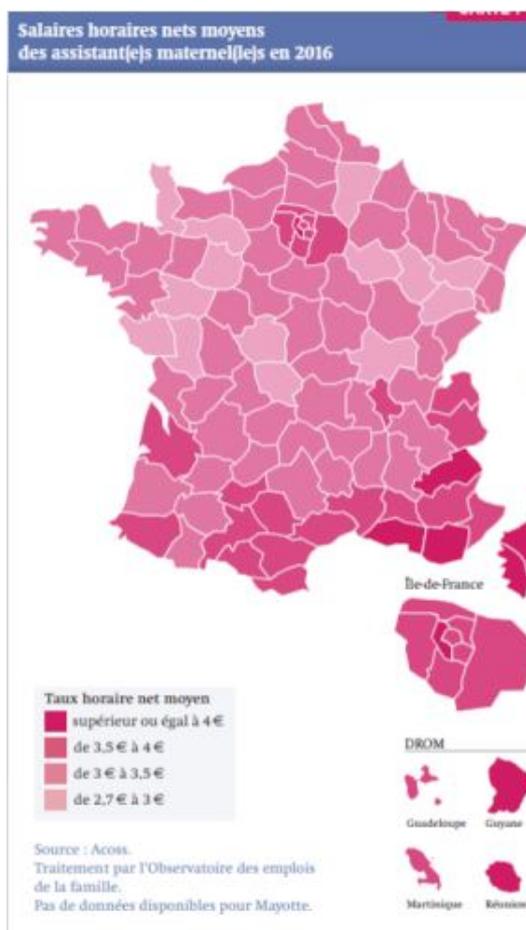


Note : les chiffres en gras portent sur le périmètre des régions administratives en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Sources : AcoSS-Urssaf ; Cnesu ; Centre Pajemploi

¹⁵ ACOSS Stat N° 254 paru en octobre 2017

A cela, s'ajoute que dans l'ensemble de la région Grand Est, le salaire médian des assistantes maternelles s'élève à 12 100 euros en 2015. Il est inférieur de 22 % à celui de leurs homologues en France métropolitaine (15 200 euros). De ce fait, la profession présente un risque de désertification de l'offre, du fait de son non-renouvellement.



3.5 Soutenir et accompagner les personnes victimes, femmes et hommes

Les femmes en première ligne face aux violences conjugales et sexuelles¹⁶

→ Au niveau national

- 122 femmes tuées par leur conjoint en 2015
- Une femme sur sept a déjà été agressée sexuellement une fois dans sa vie
- Seulement 14 % de plaintes

Les violences conjugales restent une triste réalité en France :

- en 2015, 122 femmes et 22 hommes ont été tués par leur conjoint, selon la délégation aux victimes du ministère de l'intérieur.
- Une étude réalisée l'année précédente montrait que parmi les 65 000 faits de violence volontaire non mortelle constatés par les forces de l'ordre au sein du couple, près de 60 000 victimes étaient des femmes.
- Au cours de leur vie, 14,5 % des femmes déclarent avoir vécu au moins une forme d'agression sexuelle, contre seulement 3,9 % des hommes, selon l'enquête Virage (Violences et rapports de genre) réalisée par l'Institut national d'étude démographique (INED).

¹⁶ **Le Monde** : les inégalités femmes-hommes en 12 chiffres et 6 graphiques - Par Anne-Aël Durand, publié le 07 mars 2017 - Mis à jour le 15 juin 2018 : https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/07/les-inegalites-hommes-femmes-en-12-chiffres-et-6-graphiques_5090765_4355770.html

- Sur la seule année 2015, 580 000 femmes déclarent avoir été agressées sexuellement, contre 197 000 hommes. Le décalage est encore beaucoup plus net pour les viols et tentatives de viols, où seuls 4 % des faits concernent des hommes (62 000 femmes pour 2 700 hommes).

Ces violences sont encore largement taboues, puisque seules 14 % des femmes victimes de violences physiques ou sexuelles au sein de leur couple osent porter plainte.

Autre violence physique souvent cachée, l'excision féminine concernerait environ 53 000 femmes en France, selon une enquête de l'INED remontant à 2004. On estime désormais que le nombre de victimes de ces mutilations s'élèverait à 60 000.

→ **Dans le Bas-Rhin**

Le Département du Bas-Rhin consacrera un budget de 375 000 € en 2019, au domaine de la planification et de l'éducation familiale, et en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes, ainsi que pour la prévention des Maladies sexuellement transmissibles.

Dans ce cadre, le Département a notamment développé un partenariat avec le Centre d'information des droits de la femme et de la famille (CIDFF) sur plusieurs entrées concernant la mixité, dans le cadre de l'action « Ambassadeurs-Ambassadrices de la mixité professionnelle » :

- Plusieurs professionnels travailleurs sociaux ont intégré ce réseau afin de témoigner de la mixité du métier des travailleurs sociaux auprès des jeunes ainsi que lors d'évènements organisés sur ce thème ;
- Le Département participe aux petits déjeuners sur l'égalité professionnelle en action, afin d'échanger sur les pratiques et de réfléchir à des actions concrètes ;
- Dans le cadre de l'action sur l'attractivité professionnelle des métiers en travail social, la dimension « mixité » sera intégrée à la réflexion.

Concernant la démarche de lutte contre la pauvreté, la dimension de promotion de l'égalité hommes-femmes se situe dans le fait que la pauvreté touche plus les femmes que les hommes (enquête IPSOS de sept. 2018).

→ **Le CIDFF du Bas-Rhin**¹⁷

Les juristes du CIDFF ont traité **2 912 demandes** en 2017. Outre les actions en faveur de la vie familiale et la parentalité (médiation, ateliers,...), le CIDFF accompagne également des Bas-Rhinois vers le retour à l'emploi et dispense des séances d'information ou un accompagnement pour les personnes victimes de violences.

A titre indicatif, concernant la vie familiale et la parentalité, le CIDFF a informé 537 personnes en 2017 au total, toutes actions confondues : 67,35% de femmes, 32,65% d'hommes

Le CIDFF dispose d'antennes territorialisées dans l'ensemble du Bas-Rhin : Wissembourg, Haguenau, Bischwiller, Kaltenhouse, Saverne, Schirmeck, Sélestat, ainsi qu'à la Maison d'arrêt de l'Elsau (quartier femmes et quartier hommes). Le CIDFF est notamment mobilisé dans le cadre des Contrats de ville, dont le Département est également partenaire financier.

- Exemples d'actions en territoires :

Les interventions en établissements scolaires auprès des élèves

De nombreux établissements scolaires de tout le département du Bas-Rhin font appel au CIDFF dans le cadre de l'« éducation à l'égalité » auprès de leurs élèves.

En 2017, **368 élèves** dont 158 filles et 210 garçons ont participé à des interventions dans des dispositifs divers (contrat de ville Haguenau – Bischwiller, CEJC, Mois de l'Autre...).

Le travail est organisé selon différents axes et selon les âges :

- les relations filles – garçons (respect, langage, confiance et affirmation de soi),
- l'égalité et les discriminations,
- l'analyse des préjugés sur les femmes et les hommes,
- l'éducation à la vie affective et sexuelle.

Permanence juridique et la formation de professionnels et de professionnelles sur les violences faites aux femmes à Saverne et Wissembourg.

Des permanences d'accueil et d'informations à Schirmeck : la permanence du CIDFF à la Maison de la vallée à Schirmeck fonctionne grâce à une collaboration avec les partenaires locaux, et permet à des personnes très en difficulté sur le plan personnel et familial de trouver du soutien et quelquefois des relais auprès d'autres professionnels.

Des interventions auprès de groupes d'adultes : 16 interventions ont été organisées auprès de groupes d'adultes et ont concerné 41 personnes dont 38 femmes et 3 hommes, dans le cadre du contrat de Ville Haguenau-Bischwiller ainsi qu'à Kaltenhouse.

21 mères et plus de 40 enfants ont été accompagnés à Kaltenhouse en 2017. Les objectifs de cette action étant de favoriser la réussite éducative des enfants et la scolarisation dès le plus jeune âge.

Accueil des victimes de violences sexistes : tous les 15 jours dans les locaux du CIDFF à Haguenau (depuis août 2017).

10 permanences ont été assurées entre le mois d'août et de décembre 2017. Cette permanence a été mise en place pour aider les personnes victimes de violences au sein du couple. 20 personnes ont ainsi pu se voir dispenser des informations juridiques, dont 16 femmes et 4 hommes.

→ **Interventions du Département en faveur des victimes de violence**

- Cofinancement de deux postes d'intervenantes sociales en Gendarmerie, référentes des violences intra familiales (VIF) qui assurent une formation auprès des gendarmes et auprès des professionnels médico-sociaux. Environ 2 000 signalements par an sur la zone « gendarmerie ».
- Soutien aux associations d'aide aux victimes, notamment dans cadre du contrat de Ville (CIDFF à Saverne sur permanences accès aux droits),
- Lutte contre la violence faite aux femmes (violences conjugales et très grande précarité):
 - o Dispositif de mise à l'abri d'urgence lors d'intervention de la gendarmerie (10 à 15 situations par an)
 - o Au titre de la compétence d'Aide Sociale à l'Enfance précisée dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), pour la mise à l'abri des femmes enceintes et des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans. Cette mission obligatoire permet de répondre à certaines situations d'urgence.) ;

La réponse s'appuie sur la mise à disposition d'appartements partagés :

- dans le cadre de la convention tripartite conclue entre le Département, l'Etat et la Ville de Strasbourg (dispositif LOFT : « Logement pour les Familles Transitoire »),
- et depuis octobre 2017, grâce à une nouvelle offre, l'Appart'é, portée par l'association Home Protestant, en partenariat avec l'Etat et les bailleurs sociaux, de 40 places

en appartements partagés, en particulier pour les femmes en situation de violences conjugales ou de très grande précarité.

Compte-tenu de la très forte demande liée à un flux migratoire important, le Département se trouve contraint de continuer à financer des places en hôtel. Suite à une envolée des demandes début 2017, les accords d'accueils ont été recentrés, conformément au CASF, sur les familles avec mères seules et quelques couples avec enfants de moins de 3 ans confrontés à des graves problèmes de santé. Ainsi le budget, en forte augmentation de 2015 à 2017, a pu être mieux maîtrisé en 2018.

Depuis le début de l'année 2018, 60 familles ont déjà été mises à l'abri à l'hôtel.

Le budget 2019 de mise à l'abri mère/enfants est proposé à moyens financiers identiques à ceux de 2018, soit 1 200 000 €.

4. Jeunesse et collèges

Plans stratégiques du Département du Bas-Rhin pour la jeunesse

- Faire équipe avec les territoires (Plénière du 8/12/2016 - CD/2016/158)
- Plan "Actions éducatives et Collèges" (Plénière du 20/03/2017 - CD/2017/007)
- Plan numérique 2018-2020 pour les collèges publics du Bas-Rhin (Plénière du 11/12/2017 - CD/2017/098)
- Programmation pluriannuelle d'investissement complémentaire pour les collèges 2018-2021 et démarche de carte scolaire (Plénière du 25/06/2018 - CD/2018/022)
- Stratégie Bilinguisme (Plénière du 22/10/2018 - CD/2018/041)

→ **Dans le Bas-Rhin**

- 45 120 collégiens, dans les collèges publics, répartis comme suit : 22 861 garçons et 22 259 filles en 2018. Cette proportion est identique en 2017. On constate ainsi un nombre légèrement plus élevé de garçons.
- À cette rentrée 2018, 1 320 collégiens sont inscrits en SEGPA : 819 sont des garçons, 501 sont des filles.

En 2014, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective a rendu une étude visant à lutter contre les stéréotypes filles-garçons dès le plus jeune âge.

Il peut ainsi être constaté que, tant dans leurs pratiques quotidiennes que dans leur choix de matières et d'orientation, les très jeunes filles portent déjà des marqueurs forts à l'origine des inégalités qui se perpétuent alors dans leur vie active et jusque dans l'avancée de l'âge, creusant également les disparités en termes de qualité de vie, de statut social, et mettant en péril leur capacité même à se prémunir et à rebondir en cas de situation de précarisation.

Les axes d'éducation en faveur de la mixité, de l'accès à l'égalité des droits, et notamment du droit à se projeter pour devenir ce que chacun et chacune souhaite, s'avèrent d'autant plus un enjeu à cet âge, que les adolescents et adolescentes, via les réseaux sociaux, sont projetés, de manière très perméables, dans des univers virtuels dans lesquels prédominent parfois, voire souvent, un clivage volontairement saillant du genre, pour favoriser la 'consommation', le déclic 'd'achat'.

4.1. Pratique sportive des jeunes au Collège

Dans le Bas-Rhin, l'UNSS conduit une politique volontariste soutenue par la collectivité en direction de la pratique sportive des filles, et ce, pour lutter contre une tendance générale qui amène les filles à cesser de faire du sport à l'adolescence.

En France, en 2002, 77 % des garçons et 60 % des filles de 12 à 17 ans pratiquaient un sport ou une activité sportive en dehors de l'école. Cet écart a augmenté de 14 points en cinq ans, et il atteint 30 points dans les foyers les plus défavorisés.¹⁸

L'UNSS du Bas-Rhin présente l'un des taux de pratique féminine les plus importants, toutes pratiques physiques confondues. La pratique féminine atteint **41,78 %** des licenciés. Pour y parvenir, deux types d'actions sont mises en œuvre : d'une part, l'organisation de manifestations orientées sur une pratique majoritairement féminine et, d'autre part, en mettant en place une pratique mixte dans les autres manifestations.

Par ailleurs, pour toutes les compétitions sportives en dehors des sports collectifs, la mixité est une obligation pour pouvoir être classé. Lors des cross, par exemple, si les courses sont différenciées pour les filles et les garçons, le résultat final d'équipe est constitué sur la base des résultats de 3 filles et 3 garçons. Chacun participe donc à un effort collectif dans lequel les résultats des unes et des autres ont la même importance, et sont valorisés de la même manière.

De plus, sachant que la présence de filles est nécessaire pour se qualifier, on observe souvent, dans les collèges, que les garçons adoptent une attitude plus volontariste à l'égard des filles : ils les incitent à s'engager, les encouragent, les valorisent... En retour les filles se sentent plus en confiance et affirment leur engagement.¹⁹

4.2 Bilinguisme

Il n'existe pas de données spécifiques de genre en matière de bilinguisme. Toutefois, sur l'Académie de Strasbourg, il est constaté une meilleure appétence des jeunes filles pour les sections linguistiques ou internationales : les effectifs de ces classes comportent 53,6 % de filles dans les classes bilingues en collège et 56,9 % en sections internationales.

La tendance se renforce au lycée, sauf dans les classes Azubi-bacpro. Il est également constaté que deux fois plus de filles étudient une 3ème langue vivante.

4.3 Réussites au brevet et les choix d'orientation

Dans l'académie de Strasbourg, chaque année, les filles obtiennent de meilleurs résultats aux examens (au bac, 92 % contre 87 % pour les garçons). A l'issue de la classe de troisième, plus de 20 % des jeunes – garçons et filles – se retrouvent dans des filières comportant moins de 30 % d'élèves de l'autre sexe. C'est surtout vrai dans l'enseignement professionnel ou technologique où 88 % des garçons se dirigent vers des métiers de production et 70 % des filles vers le domaine des services (cf. note 18 en bas de page).

Le Département du Bas-Rhin a inscrit dans son Plan d'actions Enfance jeunesse famille, une action pour contribuer à une meilleure orientation professionnelle (action 37). Il s'agit de favoriser une meilleure égalité des chances, de mieux faire connaître les métiers, de valoriser les compétences acquises en dehors du temps scolaire, et de cultiver les compétences du 21ème siècle. Une plateforme de stage verra le jour en décembre 2018,

¹⁸ **Commissariat général à la stratégie et à la prospective** - Rapport 2014 - étude intitulée « lutter contre les stéréotypes filles-garçons ».

¹⁹ **Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance** - Les dossiers de la DEPP n° 4 – mars 2018

à l'initiative sur Département, pour faciliter les recherches de ceux qui sont sans réseaux. Par ailleurs, une proposition de stratégie globale est en cours d'élaboration pour développer des actions sur tout le territoire avec les partenaires.

Il est à noter, que très tôt dans leur vie, les femmes favorisent des orientations scolaires puis professionnelles qui ne procurent pas les meilleurs salaires²⁰ : « *Les inégalités de salaires sont fortes dans la région : à temps de travail égal, les femmes gagnent largement un quart de moins que les hommes. Bien qu'elles aient, dans leurs études, de meilleurs résultats que les garçons, elles choisissent plus fréquemment des filières sociales ou littéraires, et se tournent ensuite vers des professions à compétences sociales plutôt que des métiers plus sélectifs et plus rémunérateurs. Les femmes quittent plus tôt leurs parents notamment pour se mettre en couple puis fonder une famille. Elles sont moins nombreuses sur le marché du travail et acceptent davantage un poste en deçà de leurs compétences.* »

*Le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 28,2% à celui des hommes (Salaire annuel moyen des femmes et des hommes en 2013). Une partie des inégalités salariales s'explique par la proportion importante de femmes exerçant des professions parmi les moins bien rémunérées.*²¹

*Les jeunes en début de carrière souffrent particulièrement de difficultés d'insertion professionnelle. A ce niveau-là, l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes entre 25 à 29 ans s'ajoute en double peine pour les femmes avec un écart de 8,9 points.*²²

→ **Focus sur le Grand est**²³



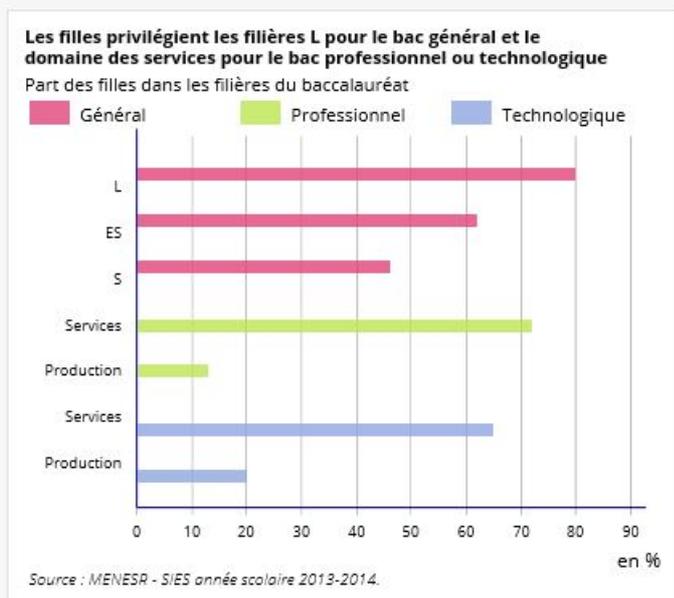
²⁰ INSEE - Analyses Grand Est N° 35 - 07/03/2017 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2648112>

²¹ INSEE Analyses Grand Est N° 35 , paru le : 07/03/2017 - Figure 2 – Les femmes, plus souvent agents d'entretien, enseignantes, vendeuses ou aides-soignantes- Répartition des femmes et des hommes entre les familles professionnelles - https://www.insee.fr/fr/statistiques/2648112#tableau-Figure_2

²² Écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes : 25 à 29 ans - https://www.insee.fr/fr/statistiques/2648112#tableau-Figure_3A :

Figure 5 - Les filles privilégient les filières L pour le bac général et le domaine des services pour le bac professionnel ou technologique

Part des filles dans les filières du baccalauréat



4.4 Sensibilisation à la mixité dans les Collèges

Des actions de sensibilisation et de prévention sont menées en faveur des collégiennes spécifiquement, des collégiens spécifiquement, favorisant la lutte contre les stéréotypes sexistes et l'acceptation de l'autre genre.

La question de l'égalité garçons - fille et du respect dans les relations est un sujet fondamental dans l'éducation des jeunes. En effet, une étude du commissariat général à la stratégie et à la prospective en 2014 montre que la recherche d'égalité résulte profondément d'habitudes, de clichés, de traditions qui influencent le goût des individus et des institutions. Le choix du métier est impacté : malgré leur réussite scolaire, les filles se retrouvent davantage dans des filières moins valorisées. Cela impacte aussi fortement les relations entre les garçons et les filles, à travers les rôles que chacun projette sur l'autre.

La sensibilisation à ces questions est donc essentielle à l'adolescence, période à laquelle se construit l'identité et s'élaborent les premiers choix.

La politique « jeunesse » du Département investit donc cette thématique. Le Département met à disposition des outils qu'il met à disposition des animateurs de structures socioéducatives et des collèges :

- L'expo-quiz : « Egalité filles-garçons, parlons-en ! » ; *Outil de sensibilisation et de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.*
- La malette « =ité et plus encore »
- L'outil photo-expression « Vivre ensemble »
- Le jeu de cartes « Filles et garçons, question de respect ? »
- Devine quel est mon métier ; *mixité professionnelle*

Ces outils ont pour vocation de faciliter le dialogue entre les jeunes, ainsi qu'entre jeunes et adultes pour aborder les représentations sur les questions d'égalité, développer un esprit critique, pour Informer les jeunes sur les relais de proximité et pour créer des dynamiques de prévention locale.

En 2016/2017, près de 1 900 jeunes ont bénéficié d'actions de prévention mise en place à partir de ces outils.

4.5 Mises en perspective

Pour aller plus loin et parce que la question est très prégnante, souvent considérée par les animateurs ou les enseignants comme difficile à aborder, l'Exécutif départemental a décidé de proposer le développement d'actions conduites par une nouvelle mission de service civique intitulée « Ambassadeurs de l'Égalité femme-homme ».

Ainsi, deux jeunes femmes en service civique ont été recrutées dans les services du Département le 1^{er} novembre 2018. Elles seront formées au sujet, en lien avec les partenaires du Département, et développeront de nouvelles animations en relation avec les acteurs qui sont au contact avec les jeunes, au sein des établissements scolaires et des structures socioéducatives. L'objectif est de porter une réflexion avec les jeunes sur les mécanismes de construction des inégalités, et de proposer la création de nouvelles animations. Un rendez-vous sera également planifié pour rencontrer la personne chargée de mission au Rectorat sur cette thématique, et d'envisager des coordinations en faveur de la jeunesse et pour la mixité.

5 Vie active

Plans stratégiques du Département en faveur de l'emploi et de la lutte contre la pauvreté

- Luttes contre la grande précarité (Plénière du 08/12/2016 - CD/2016/119)
- Plan départemental de l'action sociale de proximité (Plénière du 20/03/2017 - CD/2017/016)
- Mise en place d'une ligne de car spéciale entre les gares d'Erstein et de Lahr à destination des travailleurs transfrontaliers (Plénière du 19/06/2017 - CD/2017/037)
- Convention de délégation de compétences sociales à la Ville de Strasbourg (Plénière du 26/03/2018 - CD/2018/006)
- Mobilisation exceptionnelle en faveur de l'emploi (Plénière du 26/03/2018 - CD/2018/007)
- Mise en place du circuit court de l'emploi (Plénière du 25/06/2018 - CD/2018/028)
- Stratégie départementale en matière de santé (Plénière du 13/12/2018)
- Démarche départementale de lutte contre la pauvreté (Plénière du 13/12/2018)

→ **Au niveau national**²⁴

Salaires, retraites : des inégalités à tout âge

« A travail égal, salaire égal. » Cette revendication, pourtant inscrite dans la loi, est loin d'être aujourd'hui une réalité.

- ✓ **24 % d'écart de salaire** : Le revenu salarial des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes en 2014, selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Si les inégalités se réduisent légèrement (elles étaient de 27 % en 1995), elles restent très marquées parmi les cadres et les hauts revenus.

- ✓ **9,9 % de « discrimination pure »** : Une partie de l'écart salarial s'explique par le recours plus fréquent au temps partiel et aux emplois moins valorisés : 44,8 % des emplois féminins sont concentrés dans quelques secteurs peu rémunérateurs, comme l'administration publique, la santé, l'enseignement ou l'action sociale, selon l'Insee. Pourtant lorsque l'on compare les rémunérations à conditions équivalentes (secteur, temps plein, âge, etc.), il reste un écart de 9,9 % qui constitue une « discrimination pure ».
- ✓ **Des décalages dès le diplôme** : Ces inégalités sont d'autant plus inexplicables qu'à l'école, les filles ont globalement de meilleurs résultats scolaires que les garçons.
Les hautes études ne sont pas épargnées : à l'issue de Sciences Po, les femmes sont payées 28 % de moins que leurs condisciples masculins.
Parmi les jeunes générations, elles sont plus éduquées : 31,3 % des femmes de 25 ans à 34 ans ont un diplôme supérieur à bac + 3, contre seulement 26,4 % des hommes.
- ✓ **42 % d'écart dans les droits à la retraite** : Les discriminations constatées en début de carrière sont encore plus nettes à l'issue de la vie active. En raison des différences de carrières, les femmes partent en moyenne à la retraite un an plus tard que les hommes, avec des droits à la retraite inférieurs de 42 %. L'Insee note toutefois que les droits conjugaux et familiaux (pension de reversion, par exemple) permettent de réduire cet écart à 26 % en moyenne.

→ **Dans le Grand Est**

- Médiane du revenu disponible par unité de consommation en 2015 : 20 502 €
- Taux de pauvreté en 2015 : 14,6%
- Taux d'activité des 15 à 64 ans en 2015 : 73,1%
- Taux de chômage des 15 à 64 ans en 2015 : 14,3%
- Écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes de 30 à 65 ans dans le Grand Est : 8,4 points²⁵

→ **Dans le Bas-Rhin**

- En 2015, la population active représente 547 348 personnes.²⁶
- 433 475 d'entre elles ont une activité salariée : 87,2% des hommes et 92,1% des femmes.

→ **Analyse Comparée Grand-Est / HAUT-RHIN / BAS-RHIN**²⁷

Le Bas-Rhin bénéficie d'un taux d'emploi plus favorable que la moyenne du Grand Est. De la même manière, le taux de pauvreté est inférieur de plus d'1 point par rapport à celle du Grand Est.

La répartition financière par unité de consommation est en outre plus équilibrée, ainsi que le démontre le tableau ci-dessous : A revenu moyen inférieur, le taux de pauvreté reste plus faible dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin.

Revenus	Bas-Rhin (67)	Haut-Rhin (68)	Grand Est (44)
Nombre de ménages fiscaux en 2015	455 333	314 855	2 315 293
Part des ménages fiscaux imposés en 2015, en %	59,1	59,9	53,4
Médiane du revenu disponible par unité de consommation en 2015, en euros	21 512	21 919	20 502
Taux de pauvreté en 2015, en %	13,1	13,2	14,6
<i>Avertissement : Pour des raisons de secret statistique, certains indicateurs peuvent ne pas être renseignés. A cause de l'absence de données de certains DOM, le niveau France n'est pas disponible (voir les données niveau France métropolitaine).</i>			
<i>Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2016</i>			
Emploi - Chômage	Bas-Rhin (67)	Haut-Rhin (68)	Grand Est (44)
Emploi total (salarié et non salarié) au lieu de travail en 2015	464 819	280 523	2 083 253
<i>dont part de l'emploi salarié au lieu de travail en 2015, en %</i>	<i>89,4</i>	<i>89,4</i>	<i>88,7</i>
Variation de l'emploi total au lieu de travail : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	-0,0	-0,4	-0,6
Taux d'activité des 15 à 64 ans en 2015	74,4	75,0	73,1
Taux de chômage des 15 à 64 ans en 2015	12,6	14,3	14,3
<i>Sources : Insee, RP2010 et RP2015 exploitations principales en géographie au 01/01/2017</i>			

Néanmoins des inégalités générales persistent entre les hommes et les femmes, ainsi qu'en témoignent les écarts probants du taux d'emploi, du revenu médian, ou encore de la pauvreté dans laquelle les femmes peuvent rapidement s'enfoncer du fait de la monoparentalité, ajouté au temps partiel et à la différence de salaire existante à taux d'emploi identique. Cette évolution sociale tout au long de la vie se confronte ensuite aux conséquences induites du coût de la prise en charge de la dépendance à l'aube de la retraite et de la perte d'autonomie progressive.

Si le taux de femmes salariées est sensiblement plus élevé que celui des hommes, elles occupent un emploi à temps partiel à 28% en comparaison des hommes pour qui le temps partiel représente 6,2% des situations.

Il est à noter toutefois que le taux d'emploi à temps complet dans le Bas-Rhin, pour les femmes, est l'un des meilleurs du Grand Est et devance de près de 2 points celui du Haut-Rhin. A cela s'ajoute que l'écart salarial entre les hommes et les femmes (20,2) est nettement inférieur à la moyenne nationale (28,2%), ou encore à celle du Grand est.

→ **Répartition du taux d'inactivité dans le Grand Est**²⁸

Figure 2 – L'inactivité des femmes est plus fréquente dans le Grand Est

Situations face à l'emploi des 25-54 ans par sexe dans le Grand Est en 2014 (en %)

	Chômeurs		Inactifs		Emploi à temps complet		Emploi à temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ardennes	13,3	12,9	18,7	5,4	45,7	78,2	22,4	3,6
Aube	13,1	11,9	12,3	4,7	57,0	79,8	17,6	3,6
Bas-Rhin	9,8	9,5	11,0	3,8	58,1	83,2	21,1	3,4
Haut-Rhin	11,1	11,2	13,5	4,2	50,7	81,1	24,7	3,5
Haute-Marne	11,9	10,3	14,8	4,6	53,2	81,9	20,1	3,1
Marne	11,0	10,9	11,9	4,0	56,6	81,2	20,5	3,9
Meurthe-et-Moselle	10,4	11,4	12,9	3,8	54,8	80,9	21,9	3,8
Meuse	11,7	10,4	14,6	3,9	50,1	82,6	23,6	3,2
Moselle	10,9	10,7	15,4	5,6	50,5	80,6	23,2	3,0
Vosges	12,4	12,6	12,4	3,9	53,5	80,0	21,8	3,5
Grand Est	11,0	10,9	13,3	4,4	53,6	81,2	22,0	3,5
France de province	11,1	10,5	12,1	4,4	55,4	80,8	21,4	4,2
France métropolitaine	11,0	10,4	11,9	4,3	57,2	80,9	20,0	4,3

→ **Figure 4 – L'écart salarial entre les femmes et les hommes est élevé en Moselle et dans le Haut-Rhin**²⁹

Figure 4 – L'écart salarial entre les femmes et les hommes est élevé en Moselle et dans le Haut-Rhin

Salaires annuels nets moyens par sexe

	2015			Écart en 2012 (en %)
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	
Ardennes	20 558	25 069	-18,0	-18,6
Aube	20 514	25 133	-18,4	-18,9
Bas-Rhin	22 329	28 179	-20,8	-21,1
Haut-Rhin	21 178	27 379	-22,6	-23,1
Haute-Marne	20 097	24 019	-16,3	-16,8
Marne	22 268	27 265	-18,3	-19,0
Meurthe-et-Moselle	21 746	26 769	-18,8	-19,6
Meuse	20 041	24 419	-17,9	-18,0
Moselle	20 667	26 846	-23,0	-23,2
Vosges	20 113	24 617	-18,3	-19,8
Grand Est	21 365	26 760	-20,2	-20,7
France de province	21 790	27 006	-19,3	-19,8
France métropolitaine	23 853	29 342	-18,7	-19,4

Note : salaire en équivalent temps plein permettant de raisonner à temps de travail égal.

Lecture : en 2015, dans les Ardennes, le salaire annuel moyen des femmes s'élève à 20 558 euros,

→ **Un écart salarial davantage lié au modèle de représentation du genre qu'à un contexte structurel**³⁰

Décomposition des écarts de salaires femmes-hommes en %

	écarts de salaires : part inexpliquée par le modèle	écarts de salaires : part liée aux effets de structure
Haute-Marne	-10,2	-6,1
Meuse	-11,6	-6,3
Ardennes	-10,9	-7,1
Marne	-11,5	-6,8
Vosges	-11,7	-6,6
Aube	-11,5	-6,9
Meurthe-et-Moselle	-10,7	-8,1
France de province	-11,9	-7,4
Grand Est	-11,5	-8,7
Bas-Rhin	-12,0	-8,8
Haut-Rhin	-12,0	-10,6
Moselle	-11,2	-11,8

Lecture : en 2015, en Haute-Marne, les femmes perçoivent un salaire annuel net moyen inférieur de 16,3 % à celui des hommes : 6,1 % de cet écart est lié aux caractéristiques différentes des hommes et femmes salariés et aux emplois qu'ils occupent, et 10,2 % à d'autres facteurs inexpliqués par le modèle.

6 Vieillesse de la population et autonomie

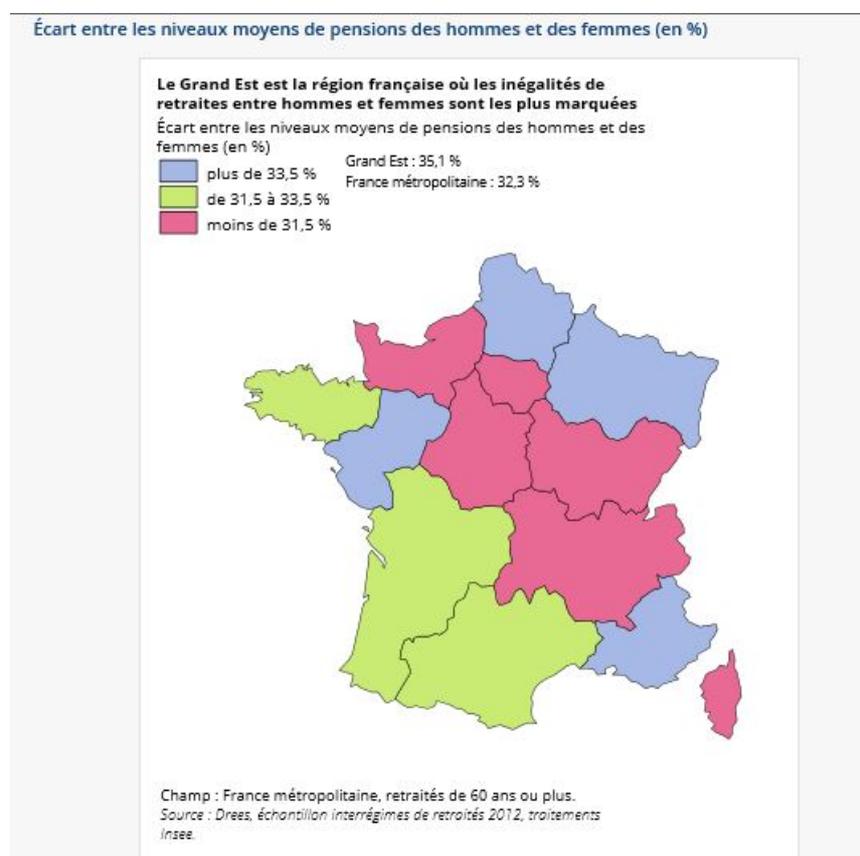
Plans stratégiques du Département du Bas-Rhin dans le domaine de l'autonomie

- Plan d'actions pour l'adaptation des territoires à l'avancée en âge (Plénière du 20/06/2016 - CD/2016/080)
- Proposition des axes politiques définissant le cadre de la Conférence des Financeurs (Plénière du 17/10/2016 - CD/2016/104)
- Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens à conclure avec les services d'aide et d'accompagnement à domicile dans le cadre du fonds d'appui de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) (Plénière du 26/03/2018 - CD/2018/005)
- Proposition de stratégie départementale de déploiement des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens à conclure avec les organismes gestionnaires d'établissements et de services sociaux et médico-sociaux (Plénière du 25/06/2018 - CD/2018/026)
- Proposition de déploiement de Maisons des Aînés sur le territoire départemental (Plénière du 25/06/2018 - CD/2018/027)
- Participation du Département à la démarche « une réponse accompagnée pour tous (Plénière du 22/10/2018 - CD/2018/047)

Les problématiques telles que le vieillissement, l'anticipation et l'accompagnement de la perte d'autonomie et la prise en compte de la personne au cœur des démarches pour lui garantir d'être utile et d'avoir une place dans la société, sont au cœur du schéma départemental de l'autonomie, de la démarche territoire 100% inclusif et du SDAASP.

Le senior type de demain est une femme :

- Dont l'espérance de vie est plus longue que celle de l'homme,
- qui touche l'APA 3 ans de plus que l'homme ;
- Qui est souvent seule (monoparentalité proche de 50%) ;
- Dont la vie professionnelle a été relativement plus clairsemée et moins rémunératrice que celle de l'homme ;
- Qui arrive à la retraite, plus tard, plus pauvre que l'homme³¹ ;
- Et qui, malgré ces « handicaps », peut avoir besoin d'une place en établissement médicalisé...



Ainsi qu'en témoigne la courbe démographique au niveau national, la population française vieillit : la part des personnes âgées de 65 ans ou plus y est passée de 13,9% en 1990 à 18,8% en 2016³².

En ce sens, l'enjeu principal du vieillissement de la population française est désormais d'anticiper les problématiques de la perte d'autonomie et de sa prise en charge, ainsi que la problématique de l'isolement des personnes âgées.

³² Commissariat général à l'égalité des territoires - Publication : En détail, janvier 2018

La courbe démographique dans le Bas-Rhin suit cette trajectoire³³ :

- En 2017, les personnes de plus 60 ans représentent 22,5% de la population du Bas-Rhin³⁴, en augmentation de plus de près de 12% en 10 ans.
- L'espérance de vie des hommes du Bas-Rhin est de 79,3 ans (légèrement supérieure à la moyenne nationale).
- Celle des femmes est de 84,8 ans (légèrement sous la moyenne nationale), soit 5 ans de plus que les hommes.

Le budget consacré par le Département à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap : 228,7 M€ en 2017.

Face à ces données démographiques et financières, et au regard de cette délicate équation des besoins des séniors et des séniore, le Département, chef de file en matière de politiques sociales, fait face, de manière immédiate, à de nombreux enjeux liés au « 5^{ème} risque », celui de la dépendance.

Perte d'autonomie, handicap, prise en charge financière de la personne âgée, modalités de soins et d'adaptation du logement sont au cœur des réflexions de réformes profondes en France, dans le Bas-Rhin, et dont les axes de développement doivent engager durablement le développement harmonieux d'un nouvel équilibre sociétal et social, pilier de l'avenir des territoires.

En effet, ces axes de réflexion peuvent être prospectivement mis en perspective avec les transformations contemporaines et néanmoins profondes de la société :

- socle familial intergénérationnel éclaté sur plusieurs générations n'offrant plus un bassin de vie familial ;
- monoparentalité croissante ayant un impact fort sur le niveau de vie des femmes, dont l'espérance de vie est plus longue que celui des hommes et contribuant à l'éclatement familial ;
- Recul de l'âge de début de vie active associé à un taux de chômage ou de non-emploi fort, qu'il soit fractionné sur la durée de la carrière ou durable ;
- Nécessaire prise en charge par des aidants familiaux, qui sont principalement des aidantes familiales.

Au-delà des facteurs d'évolution démographiques et de leurs conséquences financières, économiques et sociales, le 5^{ème} risque interroge l'ADN actuel de cette prise en charge, afin de prévenir et d'anticiper les modélisations économiques, territoriales, citoyennes de demain et de ne pas être acculé à de nécessaires arbitrages, par défaut de choix.

Du risque de pauvreté des seniors à l'organisation de la cellule nucléaire familiale et intergénérationnelle, en passant par les métiers de la filière médico-sociale, et plus globalement la modélisation des structures de prise en charge de la dépendance (institution, adaptation du logement,...), l'observatoire démographique et financier de la dépendance pourrait éventuellement être complété par l'analyse d'un faisceau d'indices contextuels dans lesquels la femme joue aujourd'hui un rôle prépondérant.

³³ Une mise en perspective transfrontalière de la situation bas-rhinoise est disponible sur le site de l'INSEE, au travers de l'article « Inégal vieillissement aux frontières du Grand Est » : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2666650>
Cet article présente une analyse et des indicateurs comparatifs des régions frontalières au Grand Est, dont le Bade-Wurtemberg, la Rhénanie-Palatinat, la Suisse et la Suisse du Nord Ouest.

Le 5^{ème} risque interroge ainsi les rôles attribués à la femme dans la société française contemporaine et dans lequel le Bas-Rhin a conservé des dynamiques sociétales relativement traditionnelles jusqu'à présent ainsi qu'ont permis de le constater les indicateurs sur la vie active des femmes dans le Bas-Rhin.

De mère de famille à aidante-familiale, en passant par le rôle clé que détient la femme dans les métiers même de la prise en charge de la dépendance, le devenir du rôle sociétal de la femme ne peut être décorrélé des interrogations qu'il suscite alors que les indicateurs témoignent, que dès son plus jeune âge, la femme forge des inhibitions difficiles à lever pour effacer des inégalités d'accès aux droits (choix des études, choix du métier, choix du temps partiel, salaire moins élevé à métier identique, progression de carrière moins rapide que celui de l'homme,...).

Pour autant, le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie repose très fortement sur la famille et l'entourage. Leur implication auprès des aînés et des personnes en situation de handicap dans un environnement affectif rassurant permet sans aucun doute de répondre aux souhaits des personnes de rester chez elles. Cette dimension solidaire et généreuse doit être reconnue, soutenue et valorisée.

L'extrême féminisation des métiers du domaine médico-social, par exemple, pourrait être interrogée : « Les effectifs d'aides-soignants n'ont cessé de croître depuis trente ans et atteignent désormais 598 000 emplois en moyenne sur la période 2012-2014, soit plus du double des effectifs en début de période. Cette profession représente plus de 1,5 % de l'emploi dans toutes les régions de France métropolitaine.

Ce métier demeure extrêmement féminisé, avec **neuf emplois sur dix occupés par des femmes.** »³⁵

Associé à un statut souvent extrêmement précaire (vacations, tarification horaire, horaires atypiques), et par voie de conséquence ayant un impact fort sur la qualité de vie et de la santé, les infirmiers et infirmières ainsi que les aides-soignants et aides-soignantes sont aussi les métiers les plus fréquemment touchés par les accidents du travail, ainsi que le montre l'analyse des bilans sociaux réalisée par l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH), rendue publique le 24 mars 2014 par la direction générale de l'offre de soins(DGOS).³⁶

Sur 348 établissements consultés, les résultats de l'analyse montrent que les causes d'accident de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé sont « les chutes de plain-pied qui concernent 273 établissements, soit 78,45% et l'effort lié à la manutention des malades est cité par 253 établissements, soit 72,7%.

Ainsi, **la pénibilité au travail serait le facteur déterminant des causes d'arrêt maladie.**

Les arrêts maladie concernent davantage les établissements de santé que la plupart des autres secteurs. D'après les chiffres, les salariés hospitaliers déclarent 10 jours d'absence par an en moyenne contre 7,9 pour l'ensemble des travailleurs actifs tous secteurs confondus.³⁷ ».

C'est ainsi que le développement des carrières médico-sociales pourrait s'organiser pour une meilleure mixité des effectifs, depuis l'orientation scolaire en passant par une vigilance accrue dans le choix des effectifs des études supérieures menant aux métiers de cette filière, jusqu'au recrutement des salariés en charge de la dépendance. Il pourrait être intéressant de vérifier comment ces carrières pourraient être « dé-genrées » pour sortir d'un inconscient collectif que ces métiers sont dévolus aux femmes, principalement.

³⁵ DARES - Portraits statistiques des métiers 1982 - 2014

³⁶ <https://www.infirmiers.com/actualites/actualites/accidents-travail-hopital-ide-as-premiere-ligne.html>

³⁷ <https://www.infirmiers.com/emploi/emploi/pourquoi-infirmiers-comptabilisent-arrets-travail-que-medecins.html>

Plus précisément, les contraintes physiques jouent un rôle prépondérant sur les arrêts de travail. « Rester longtemps debout » ou « effectuer des mouvements douloureux ou fatigants » demeurent les modalités qui varient le plus selon le métier. Juste après, viennent les « exigences émotionnelles » notamment le contact avec des patients en situation de détresse, la nécessité de dissimuler ses émotions ou de devoir calmer des usagers. Par contre, le salaire n'a aucun effet sur l'absentéisme.



Enfin, il pourrait être intéressant de réfléchir, sans s'interdire l'angle anthropologique au vu des enjeux, à d'autres modèles d'établissements ou d'accueil des personnes dépendantes, qui seraient à imaginer pour tenter de contenir une inflation financière prévisible en matière de prise en charge de la personne âgée.

De cette inflation prévisible, il resterait à disposer du focus sur la pauvreté des seniors : Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté

→ Au niveau national

En 2015, 1,4 million de personnes âgées de 53 à 69 ans résidant en France métropolitaine, soit 11% des personnes de cette tranche d'âge, ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite, qu'elle soit de droit direct ou de réversion.

Ces seniors n'ayant ni emploi ni retraite (NER) sont en majorité des femmes. Ces seniors sont en moins bonne santé et moins diplômés que les autres seniors. Ils sont aussi plus éloignés du marché du travail que les personnes de 25 à 52 ans sans emploi.

Avec un niveau de vie médian de 1 270 euros par mois, le taux de pauvreté des seniors NER atteint 32%, contre 7% pour les seniors en emploi ou à la retraite.

Si, quel que soit leur profil, les seniors NER sont plus souvent pauvres que les autres, des disparités apparaissent néanmoins.

Parmi eux, ceux dont le conjoint travaille ou est à la retraite présentent un taux de pauvreté plus faible que ceux vivant seuls ou dont le conjoint est également NER.

La composition du revenu disponible des ménages dans lesquels vivent les seniors NER varie notablement s'ils sont en situation de handicap ou pas, selon la présence ou non d'un conjoint et selon son statut d'activité.

En 2012, 47% des allocataires du minimum vieillesse en France métropolitaine se perçoivent en mauvaise ou très mauvaise santé, alors que ce n'est le cas que de 15% des personnes de 60 ans ou plus.

Ils sont également plus nombreux à déclarer être atteints d'une maladie chronique (70% contre 57%), à faire état de limitations d'activité importantes (44% contre 16%) et à être en situation de détresse psychologique (29% contre 15%).

Cet état de santé dégradé concerne davantage les allocataires les plus pauvres, ainsi que ceux entrés avant 65 ans dans le dispositif, notamment en raison d'une situation de handicap, d'invalidité ou d'inaptitude au travail.

14% des allocataires du minimum vieillesse déclarent avoir renoncé, pour raisons financières, à des consultations de médecin au cours de l'année, et 31% à des soins dentaires, contre respectivement 3% et 16% pour l'ensemble des personnes de 60 ans ou plus.

Enfin, 16% des allocataires ne sont ni couverts par une complémentaire santé – couverture maladie universelle complémentaire incluse – ni pris en charge à 100% par la Sécurité sociale au titre d'une affection de longue durée. Or, ne pas avoir de couverture maladie conduit souvent au renoncement aux soins pour raisons financières.³⁸

Si les données de l'INSEE existent sur ce sujet, elles concernent de manière globale, le Grand Est, et datent de 2013. Leur pertinence serait sujette à caution dans le cadre de ce rapport.

IV Les perspectives et les pistes de travail

La question peut se poser du rôle fondamental d'une Collectivité départementale pour répondre aux enjeux de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ainsi qu'en témoignent les indicateurs, le Bas-Rhin dispose de leviers pour agir en faveur de la prise en compte de l'homme et de la femme, déjà bien ancrés dans le déploiement de ses politiques publiques, régaliennes et volontaristes.

La réflexion peut alors porter sur l'articulation des politiques publiques (Enfance et jeunesse, emploi, prévention,...), qui installerait un développement harmonieux du territoire, de manière durable, qui serait à même de lever des freins comportementaux, sociaux, sociétaux et qui permettrait le traitement spécifique de problématiques identifiées de manière plus locale, sur un territoire, un bassin de vie / d'emploi, par exemple.

La constance de ces politiques volontaristes en renforce les effets positifs, tant au niveau de la vie citoyenne et associative, que dans la vie familiale et qu'en matière d'emploi.

Le suivi d'indicateurs croisés sur les effets positifs des investissements du Département dans le cadre des contrats départementaux, notamment en matière de développement de l'accueil de la petite enfance et de l'enfance, pourrait permettre de vérifier dans les 3 prochaines années si ces investissements ont favorisé l'emploi, notamment celui des femmes, et ont conduit à l'amélioration du niveau de vie de familles, notamment pour les familles monoparentales.

De la même manière, le travail pédagogique engagé sur la question de la mixité et de la lutte contre la discrimination et le sexisme, dès le collège, pourrait faire l'objet d'une analyse de sa traduction dans le comportement des jeunes ou encore d'une analyse de la part des jeunes s'agissant de l'accès à l'égalité de leurs droits.

Les résultats de l'étude engagée dans le cadre de l'observatoire social ainsi que le regard porté sur des indicateurs des politiques publiques menées par le Département pourraient

³⁸ **Source** : Drees - **Publication** : Études et Résultats, n°1066, juin 2018

conduire à affiner les pistes d'exploration à mener en matière de mixité et d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'évolution des politiques publiques prendraient alors en compte, de manière plus spécifique, certaines inégalités probantes et des disparités durables dans les conditions de vie de l'homme et de la femme.

Cet angle de vigilance pourrait également permettre d'anticiper certaines transformations sociétales déjà à l'œuvre (vieillesse de la population par exemple) et pour lesquelles les inégalités saillantes actuelles entre les hommes et les femmes pourraient se renforcer dans la prochaine décennie.

L'absence de prise en compte des inégalités saillantes entre les hommes et les femmes, à l'aube d'un tournant démographique, et au regard des transformations sociétales à l'œuvre, pourrait en effet être vecteur de renforcement d'inégalités, d'enfermement des rôles sociaux attribués en fonction du genre, de l'âge, du niveau socio-économique et provoquer ainsi des disparités durables.

Aujourd'hui connu et toutefois insuffisamment préparé, l'enjeu du vieillissement constitue une des pierres angulaires des réflexions à mener. Les constats posés par ce rapport, quel que soit l'âge de la vie, en matière d'égalité des droits entre les hommes et les femmes, d'égalité des chances, d'égalité d'accès aux études, à l'emploi, ou encore à la reconnaissance salariale, constituent des facteurs clés et déterminants d'une société sans fracture. Sans fracturation durable.

Sans être des déterminants auto-suffisants à l'élaboration des politiques publiques, le prisme de la mixité, de la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes, de la lutte contre les discriminations faites aux femmes et de la lutte contre l'image sexiste des rôles impartis à l'homme ou à la femme, peuvent aider à imaginer et à explorer les démarches innovantes à mettre en œuvre dans le cadre des politiques publiques pour contribuer à construire des territoires bienveillants, cœur de l'ambition portée par l'Exécutif départemental.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Le Conseil Départemental prend acte de la présentation du rapport annuel portant sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le Bas-Rhin, précédant le débat relatif au vote du budget 2019 du Département du Bas-Rhin.

Strasbourg, le 30/11/18

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. Bierry', written over a horizontal line.

Frédéric BIERRY