

Rapport n°8
sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes
au Havre

Novembre 2025

	L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux	4
1.	Les conditions générales d'emploi au 31/12/2024.....	5
1.1-	Les effectifs	5
1.2-	La répartition par genre et par statut.....	6
1.3-	La répartition par genre et par filière des effectifs permanents	7
1.4-	La répartition par genre et par catégorie des effectifs permanents	8
1.5-	La carrière des agents permanents	8
1.6-	La formation des agents permanents	9
2.	La rémunération des agents permanents	10
3.	L'organisation du temps de travail des agents permanents	11
3.1-	Les temps complets et les temps non-complet	11
3.2-	Les temps partiels	11
4.	Les conditions de travail	12
4.1-	Le télétravail	12
4.2-	L'absentéisme des agents permanents	12
4.3-	Les accidents de travail	13
4.4-	Les signalements d'actes de violence	13
5.	La promotion de l'égalité professionnelle au sein des services municipaux	13
4.1-	Egalité en action !	14
4.2-	Plan d'action 2024-2026	15
	L'égalité entre les femmes et les hommes au Havre	19
1.	Données socio-démographiques	19
1.1-	Démographie	19
1.2-	Facteurs de fragilité des femmes havraises	19
1.3-	Formation et emploi	21
2.	La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques municipales	23
2.1-	Promouvoir une culture de l'égalité dès le plus jeune âge	23
2.1.1-	Sensibiliser et former à l'égalité	23
2.1.2-	Valoriser et donner de la visibilité à des parcours féminins	27
2.1.3-	Penser les politiques publiques et les espaces publics pour toutes et tous	30
2.2-	Lutter contre les inégalités en répondant aux besoins spécifiques des femmes	31
2.3-	Lutter contre les violences intrafamiliales	33
	Perspectives	34

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales a rendu obligatoire la réalisation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les communes de plus de 20 000 habitants. L'article D2311-16 du même code précise le contenu du rapport tant en termes de bilan que d'orientations :

la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la base des données du bilan social ;

les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport comprendra donc trois parties, l'une consacrée aux données relatives à la gestion des ressources humaines de la collectivité, la seconde consacrée aux politiques municipales favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, la troisième consacrée aux perspectives et axes de progrès.

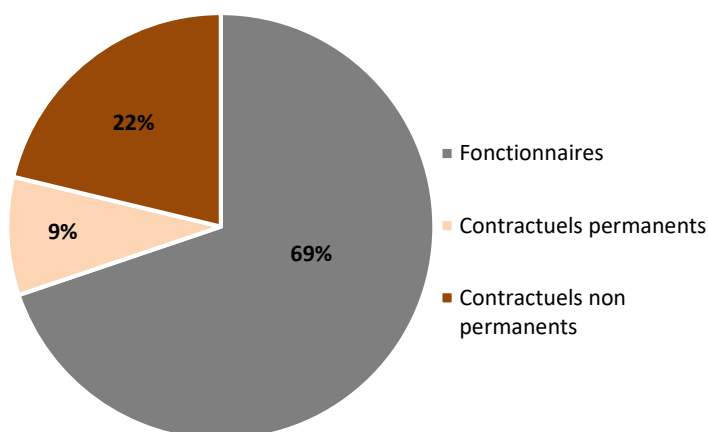
L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux ¹

1. Les conditions générales d'emploi au 31/12/2024

1.1- Les effectifs

Au 31 décembre 2024, l'ensemble des effectifs de la Ville du Havre comprend **3 589 agents dont 2 783 agents permanents (fonctionnaires et contractuels sur poste permanent) et 806 contractuels non permanents (contrats aidés et saisonniers).**

Répartition des effectifs par statut



Répartition des effectifs par genre

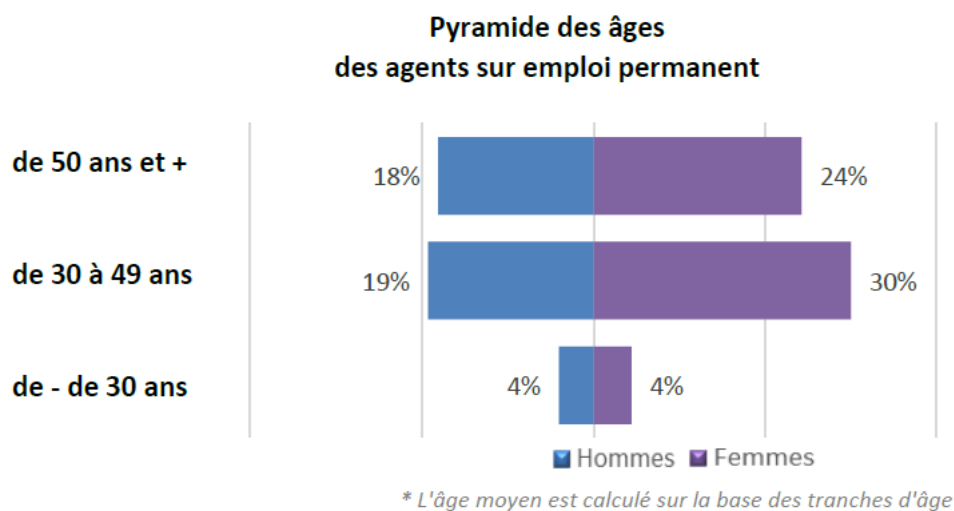


Les femmes représentent près des deux tiers des agents (64%) des effectifs de la ville du Havre (63% en 2023).

Ce taux est légèrement supérieur à celui observé en moyenne dans la fonction publique territoriale (61%).

¹ Sauf mention contraire, les éléments relatifs à la Ville du Havre sont issus du Rapport Social Unique 2024 de la Ville du Havre

Répartition des effectifs permanents par âge



Répartition des recrutements par genre



En 2024, **231 fonctionnaires et contractuels, dont 135 femmes, sont arrivés sur un emploi permanent dans la collectivité**. 24 recrutements concernent des postes de fonctionnaire à temps non complets, occupés à 91% par des femmes.

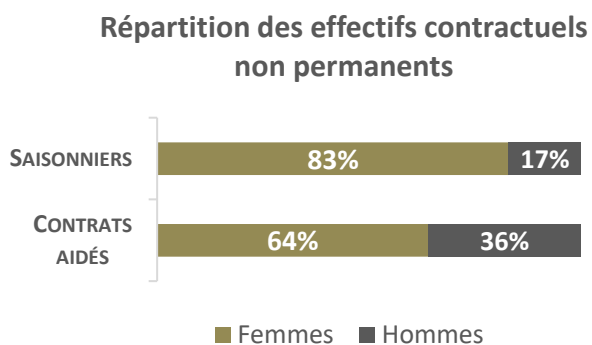
1.2- La répartition par genre et par statut

STATUTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% DE FEMMES
Fonctionnaires	1 430	1 037	2 467	58 %
Contractuels permanents	201	115	316	64 %
Contractuels non permanents	613	138	751	82 %
Total	2 244	1 290	3 534	63 %

Parmi les agents fonctionnaires, le taux de féminisation est stable par rapport à l'année précédente.

La tendance est à la hausse pour les agents contractuels par rapport à 2023 :

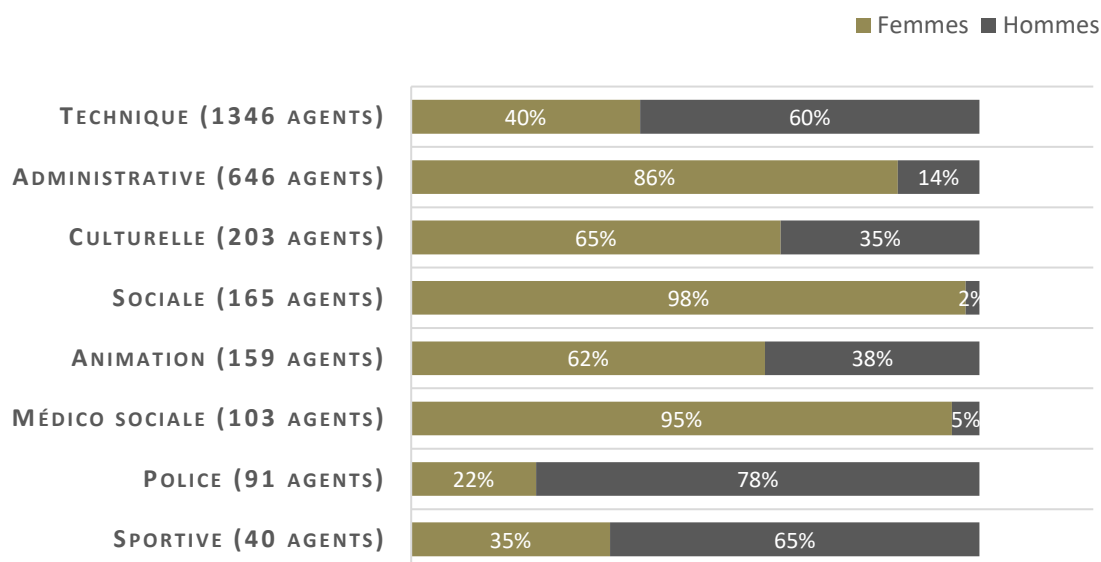
- + 1 point pour les permanents parmi lesquels le % de femmes est de 65% pour les CDI et 63% pour les CDD
- + 3 points pour les non-permanents



Parmi les 751 contractuels non permanents, le taux de féminisation des saisonniers ou occasionnels est en augmentation d'1 point par rapport à 2023.

La parité est observée pour les 6 emplois fonctionnels présents dans la collectivité.

1.3- La répartition par genre et par filière des effectifs permanents



La répartition genrée par filière fait apparaître **une surreprésentation des femmes dans les filières administrative, sociale et médico-sociale, et une forte majorité de femmes dans les filières culturelle et animation.** Les filières sociale et médico-sociale concernent principalement des agents des directions Education et Petite enfance famille.

La proportion de femmes dans les filières sportive et police poursuit sa progression, respectivement de 5 et 1 points par rapport à 2023. Ces 2 filières avaient déjà connu une forte progression entre 2022 et 2023.

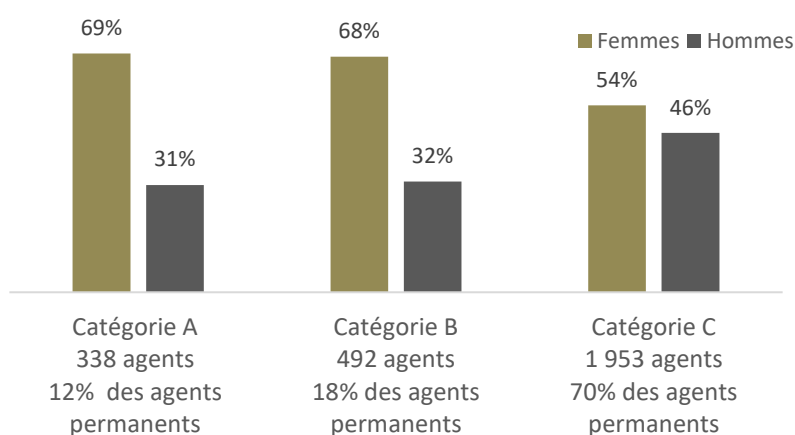
Dans la filière technique, la plus représentée en nombre d'agents, la part des femmes est plutôt stable, passant de 39% en 2023 à 40 % en 2024.

Zoom sur les principaux cadres d'emploi en nombre d'agents permanents :

CADRE D'EMPLOI	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% DE FEMMES
Adjointes techniques	422	553	975	43%
Adjointes administratifs	288	22	310	93%
Agents de maîtrise	75	187	262	29%
Rédacteurs	154	29	183	84%
Attachés	109	39	148	74%

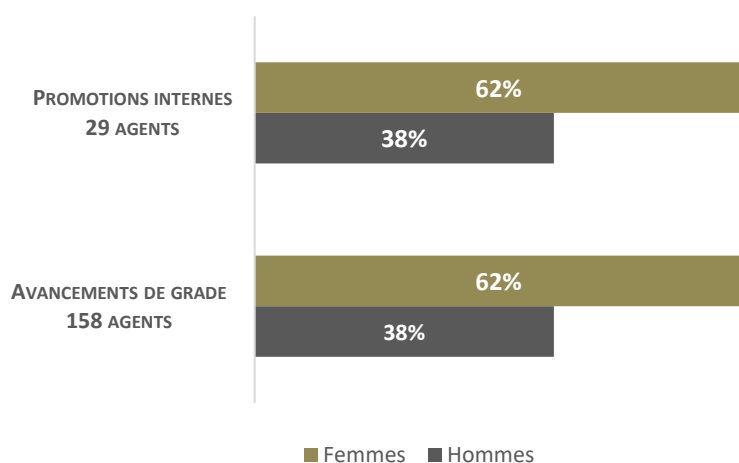
Parmi les 5 principaux cadres d'emploi de la collectivité, qui représentent 1878 agents soit 67% des agents permanents, les femmes sont surreprésentées dans 3 d'entre eux de la filière administrative avec une progression de 3 points pour rédacteurs et attachés par rapport à 2023.

1.4- La répartition par genre et par catégorie des effectifs permanents



Les femmes sont très présentes dans les catégories A et B, au-delà des 2/3 des effectifs globaux par catégorie avec une légère augmentation pour la catégorie B (+2 points par rapport à 2023). La catégorie C reflète davantage de mixité avec une part de femmes qui reste relativement stable.

1.5- La carrière des agents permanents



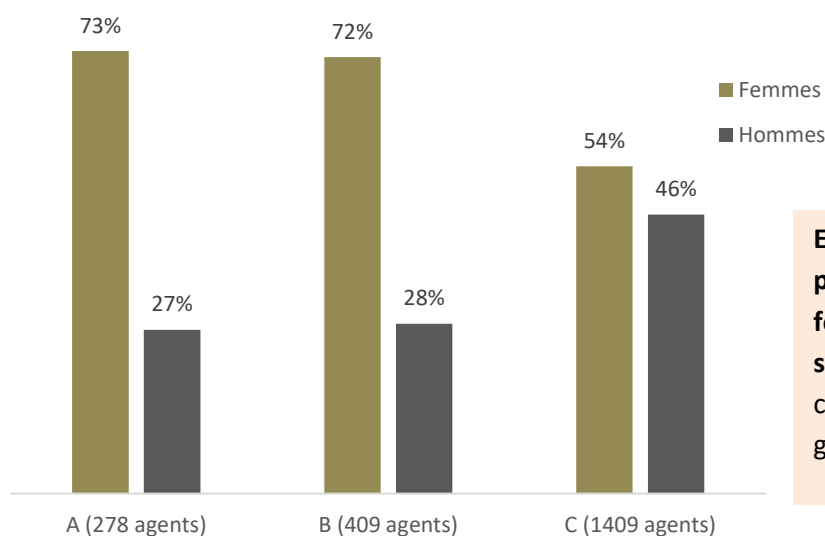
Sur les 187 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, 62% sont des femmes. Cette proportion se retrouve pour chacune des modalités d'évolution de carrière, contrairement à 2023 où la promotion interne était majoritairement au profit des hommes.

23 lauréats d'un examen professionnel ont été nommés en 2024, dont 67% des nominations concernent des femmes.

155 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, dont 74,2% sont des femmes et dont 80% sont de catégorie C.

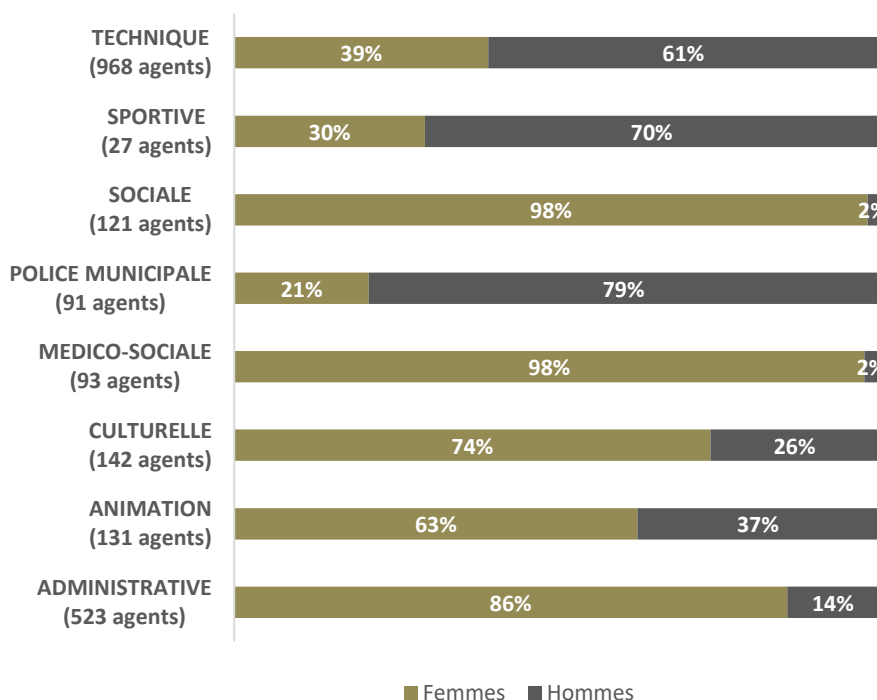
1.6- La formation des agents permanents

Répartition par catégorie et par genre des départs en formation



En 2024, 75,3% des agents permanents ont suivi une formation parmi lesquels 60% sont des femmes, ce qui est en cohérence avec la répartition globale dans l'effectif de la ville.

Répartition par filière et par genre des départs en formation




2. La rémunération des agents permanents

Le montant moyen de la rémunération annuelle brute des agents permanents de la Ville du Havre fait apparaître, comme dans toutes les collectivités, un montant supérieur pour les hommes.

Cet écart diminue en 2024, -3,6% contre -4,5% en 2023.

Ecart de rémunération brute annuelle moyenne entre les femmes et les hommes en 2024, par catégorie et par genre des agents permanents (* la moyenne est pondérée à l'effectif en équivalent temps complet de chaque catégorie hiérarchique)

	Femmes	Hommes	2024 écart ♀ / ♂	2023 écart ♀ / ♂
				
	32 357,80 €	33 571,30 €		
Catégorie A	46 938,34 €	52 196,91 €	- 10,07%	-14,9%
Catégorie B	33 197,84 €	36 663,84 €	- 9,45%	-9,1%
Catégorie C	28 832,00 €	31 089,38 €	- 7,26%	-6,5%
Moyenne*	32 357,80 €	33 571,30 €	-3,6%	-4,5%

Contrairement au secteur privé, la fonction publique garantit une égalité de rémunération aux femmes et aux hommes à grade, indice et ancienneté égaux. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein des services municipaux du Havre s'expliquent donc essentiellement par les postes qu'occupent les femmes, qui sont moins bien rémunérés que les hommes :

Les métiers techniques, les plus masculins comme indiqué précédemment, sont ceux qui génèrent le plus d'heures supplémentaires et d'indemnités d'astreinte.

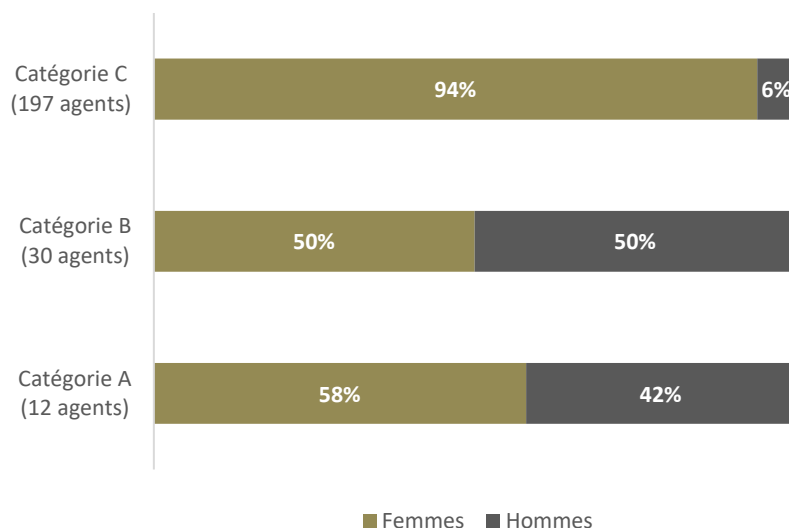
Ces métiers permettent aussi à leurs titulaires de bénéficier de diverses primes liées à la pénibilité alors que le statut de la fonction publique territoriale ne prévoit pas dans ces mêmes primes pour les métiers de la petite enfance, exclusivement féminins, en dépit de leur expertise et de leur pénibilité.

Enfin, ce sont les métiers techniques de catégorie C les plus masculins qui bénéficient le plus souvent des niveaux supérieurs de régime indemnitaire.

3. L'organisation du temps de travail des agents permanents

3.1- Les temps complets et les temps non complets des agents permanents

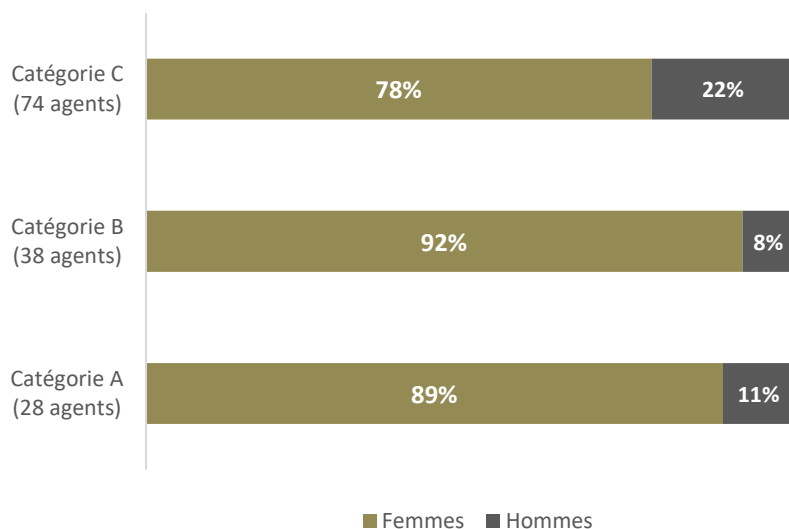
Répartition par catégorie et par genre des temps non complets



Les emplois à temps non complet en 2024 concernent **239 agents** (9% des effectifs), parmi lesquels **87% sont des femmes**.

3.2- Les temps partiels

Répartition par catégorie et par genre des temps partiels



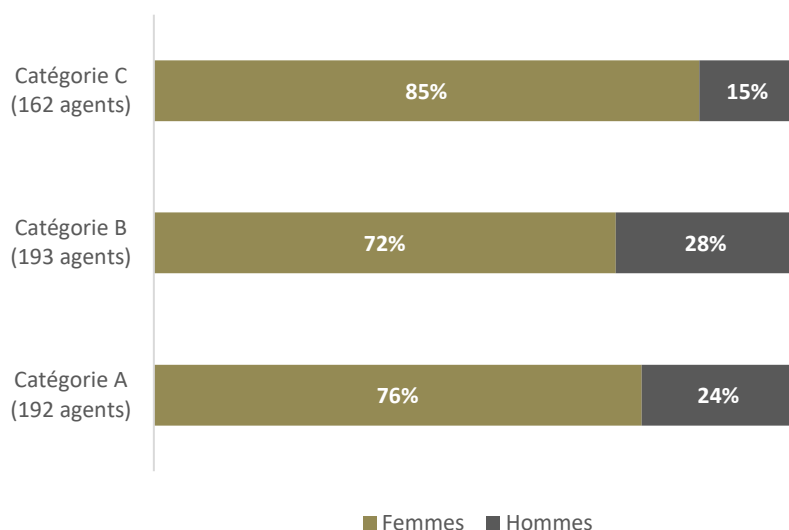
Parmi les agents municipaux, **140 étaient à temps partiel en 2024, principalement des femmes (84%)**. Cela représente 8% des femmes présentes dans la collectivité et 2% des hommes.

4. Les conditions de travail

4.1- Le télétravail

Le télétravail a concerné **547 agents, essentiellement des femmes (77%)**.

Répartition par catégorie et par genre



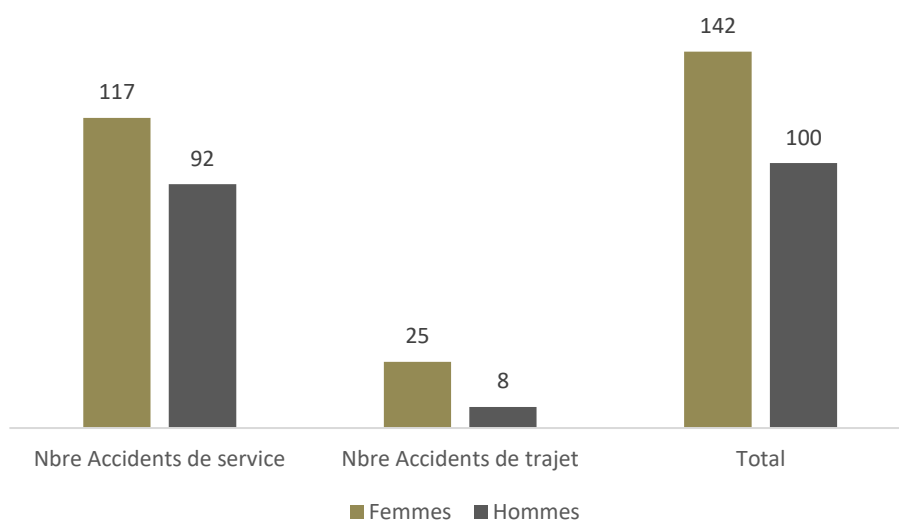
4.2- L'absentéisme des personnels permanents

Le taux d'absentéisme global de la collectivité est de 9,13 % en 2024 pour les agents permanents. Selon le mode de calcul du taux d'absentéisme, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année. **Il est de 5,53 % pour les femmes et 3,60% pour les hommes.**

Type d'absences en jours	Femmes	%	Hommes	%	Total
Maladies ordinaires et accidents du travail	28 612	58%	20 680	42%	49 292
Congés longue maladie, congé longue durée, CGM, maladie professionnelle et disponibilité d'office	21 730	61%	14 114	39%	35 844
Maternité ou adoption	4 105	100%			4 105
Naissance, paternité, hospitalisation immédiate enfant			739	100%	739
Autorisation spéciale absence	1 753	64%	989	36%	2 742

4.3- Les accidents de travail

242 accidents de travail ont été déclarés au total en 2024, 59% concernent des femmes.



4.4- Les signalements d'actes de violence

7 faits de violences physiques, commis par 4 hommes et 3 femmes ont été signalés en 2024. Parmi ces violences, 2 faits ont été qualifiés de violences sexuelles commises par des hommes.

5. La promotion de l'égalité professionnelle au sein des services municipaux

Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des 8 orientations prioritaires en matière de gestion des ressources humaines de la ville.

Conformément à l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité a produit un plan d'action pluriannuel pour la période 2024-2026.

Cinq axes de travail ont été adoptés lors du Comité territorial social du 8 juin 2023 pour le développement d'un plan d'action :

- Permettre à tous un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Garantir l'égal accès aux postes quel que soit le genre,
- Garantir des déroulements de carrière identiques pour les femmes et les hommes,
- Garantir l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux genres,
- Supprimer les discriminations, les violences, les harcèlements et les agissements sexistes.

Le plan d'action 2024-2026 détaillé ci-dessous est **déclinés en objectifs et 22 actions**.

5.1- Egalité en action !



La ville du Havre est lauréate de cet appel à projet organisé par la Direction Générale des Collectivités Locales pour son projet Egalité en action ! qui s'inscrit de façon transversale dans les objectifs prioritaires du plan d'action de la ville.

Cette action à destination des agents en situation d'encadrement et des équipes, vise à :

- Promouvoir une culture de l'égalité dans les services municipaux
- Créer les conditions pour davantage de mixité professionnelle
- Déconstruire les stéréotypes
- Prévenir et traiter les agissements sexistes

Le projet Égalité en action ! est organisé autour de 3 types d'intervention, dont le bilan complet sera produit pour le 1^{er} trimestre 2026 :

Conférences « Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » - Groupe Égaé : les chiffres et les facteurs, le cadre légal, les stéréotypes, agir à mon échelle

28/03/25 et 10/10/25 au
Théâtre de l'Hôtel de Ville
167 personnes / 500
convrées

Ateliers thématiques pour approfondir 2 sujets– Groupe Égaé :

« Diffuser une culture de l'égalité aux équipes de terrain » : rappel des fondamentaux et focus stéréotypes, identifier les bonnes pratiques, les freins et leviers - personnels, interpersonnels et institutionnels (brainstorm, exercice de réponse aux objections)

les 23/05 et 27/06/25
au Pôle Simone Veil
8 sessions d'atelier d'1h30
les 5/11 et 28/11 en
webinaire
2 thématiques traitées

« Repérer et prévenir le sexisme au sein de son équipe » : définition de l'agissement sexiste, ce que c'est, ce que n'est pas à travers des études de cas, les origines (les stéréotypes sexistes), les conséquences sur les équipes, comment agir : prévenir le sexisme, réagir (en tant que témoin, accueillir la parole, recadrer), quels interlocuteurs ?

Ateliers de sensibilisations en équipe (encadrant et agents) animés par des représentantes de l'équipe projet (RH Santé au Travail et département Développement social, famille et sport) soutenues par un groupe de 5 stagiaires en BUT Carrières sociales

Des supports de communication, visant à provoquer la discussion sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, le sexisme sont partagés avec les équipes rencontrées.

Directions concernées par les ateliers de sensibilisation sur cette phase d'expérimentation : Education, Sport, Propreté, Bâtiments, Sécurité, Vie Sociale des territoires, jeunesse et vie associative

7 interventions réalisées auprès de la direction propreté sur la période septembre octobre

13 interventions prévues sur la période novembre décembre auprès de la direction Sport et Vie sociale des territoires, jeunesse et Vie associative

5.2- Plan d'action 2024-2026

AXE 1 : Permettre un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle

8 actions : 1 réalisée, 5 en cours, 2 non réalisées

Objectifs	Actions	Etat d'avancement
Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité	Etude sur la modulation du temps de travail	A réaliser
Faciliter le choix de l'allaitement	Etude réalisée pour préciser le besoin de mise en place de salles d'allaitement avec un réfrigérateur. Le besoin n'a pas été confirmé. Mise en place de l'information sur la grossesse à la médecine du travail pour anticiper les conditions de reprise si nécessaire	Réalisé
Améliorer les conditions de retour à l'issue des congés familiaux	Maintien du lien avec la collectivité en fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres agents (accès intranet, accès mail, Equipage, ...), dans le respect du droit à la déconnexion Projet en cours, intégré dans le projet de ré-accueil des agents, piloté par le service Santé au Travail	En cours
Sensibiliser les encadrants	Formation des encadrants aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	A réaliser
Mettre à disposition des services d'aide à la personne	Développement de l'aides financières CESU pour alléger la charge provenant des contraintes domestiques	En cours

Développement de l'accessibilité à la conciergerie d'entreprise

Développement de la permanence du COSL en dehors du siège

Communication sur la prestation garde d'enfants (dispositif déjà existant)

Ces actions sont intégrées dans le cadre du projet des aidants, piloté par le service Santé au Travail

AXE 2 : Garantir l'égal accès aux postes quel que soit le genre

6 actions : 1 réalisé, 1 en cours, 4 non réalisées

Objectifs	Actions	Etat d'avancement
Sensibiliser les agents chargés du recrutement aux stéréotypes	<p>Structuration des procédures de recrutement, notamment en formant les agents chargés du recrutement et les encadrants recruteurs à la mixité quelle qu'elle soit</p> <p>Elaboration d'un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter les dérives discriminantes</p> <p>Participation de l'équipe RH et d'encadrants à Egalité en action !</p>	A poursuivre
Augmenter la proportion de femmes ou d'hommes dans les métiers non mixtes	<p>Lors des rencontres avec les chercheurs d'emploi, les jeunes en recherche d'orientation, sensibilisation à la mixité des métiers</p> <p>Lors des forums de métiers organisés en interne pour inciter les mobilités internes, promotion de la mixité des métiers</p> <p>Affichage d'un portrait de femme et d'homme pour toute communication sur les métiers</p>	A réaliser
Faciliter l'accès des agents aux postes avec un taux d'emploi ou une durée d'emploi plus importante	<p>Etude de la déprécarisation des agents sur un faible taux d'emploi ou faible durée d'emploi</p> <p>Projet d'ateliers animés par l'assistante sociale à destination des femmes en situation de précarité pour les accompagner sur la gestion de leur budget et les amener à faire des choix éclairés sur leur carrière (retraite, danger des heures complémentaires à terme, etc.)</p>	En cours

AXE 3 : Garantir des déroulements de carrière identiques pour les femmes et pour les hommes

2 actions : 1 en cours, 1 non réalisées

Objectifs	Actions	Etat d'avancement
Sensibiliser et faciliter l'exercice d'un poste à responsabilité	<p>Développer le dispositif existant des managers conseils en communiquant davantage et en élargissant le groupe</p> <p>Mise à disposition d'informations et d'outils pour faciliter la prise de responsabilité (exemple réseaux EGALES Normandie)</p>	En cours
Informers sur le déroulement de carrière	Informers les agents sur leurs droits (arrêt, retraite, ...)	A réaliser

AXE 4 : Garantir l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux genres

2 actions : 2 réalisées

Objectifs	Actions	Etat d'avancement
Développer la prise en compte de l'ergonomie en y intégrant la diversité des morphologies	<p>Réalisation d'un diagnostic des besoins</p> <p>Intégration dans les cahiers des charges des outils et équipements la nécessaire prise en compte des différentes morphologies</p> <p>Les marchés des EPI de la DEPA intègrent bien la distinction entre les tenues féminines et les masculines. Les directions sont sensibles à l'ergonomie en général et du matériel plus léger est bénéfique pour les TMS des agentes et agents.</p>	A poursuivre

AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

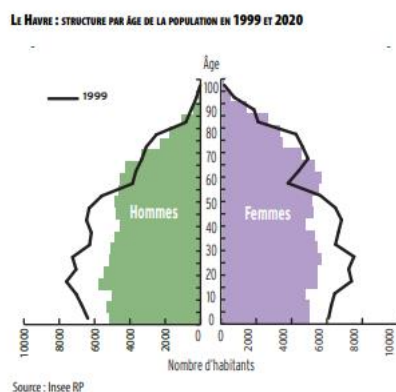
4 actions : 4 en cours

Objectifs	Actions	Etat d'avancement
<p>Prévenir les discriminations, les violences, les harcèlements et les agissements sexistes</p>	<p>Création d'une charte de la bienveillance dans les relations professionnelles à destination de tout le personnel et à tout nouvel agent embauché</p> <p>Formation des encadrants et des services non mixtes à l'égalité professionnelle F/H</p> <p>Mise à disposition des encadrants d'une formation sur les comportements bienveillants entre genres notamment pour qu'ils puissent la proposer à leurs équipes</p> <p>Formation de tous les encadrants amenés à composer une commission d'enquête RH</p> <p>Expérimentation de la mise en place d'une cellule d'écoute et mise à jour et communication sur la procédure</p>	<p>En cours</p>

L'égalité entre les femmes et les hommes au Havre 2

1. Données socio-démographiques

1.1- Démographie



En 2020, **87 379 habitants du Havre sont des femmes**, soit 53% de la population. Les femmes sont un peu plus présentes que les hommes notamment en raison du vieillissement de la population. Elles sont en effet, plus nombreuses au-delà de 60 ans, en lien avec une espérance de vie plus longue.

Par rapport à 2009, le nombre de femmes recule au Havre de 6,9%, soit un peu plus vite que pour les hommes (- 5,9%). Le nombre de jeunes femmes de moins de 25 ans recule plus rapidement. Dans le même temps, le nombre de femmes progresse parmi les plus de 60 ans mais moins rapidement que pour les hommes.

À l'échelle des grands quartiers, on retrouve également une surreprésentation des femmes au-delà de 60 ans, et plus particulièrement après 75 ans. Ainsi 16,3 % des femmes du territoire Centre-ville / Centre ancien ont plus de 75 ans en 2019 contre 8,9% pour les hommes.

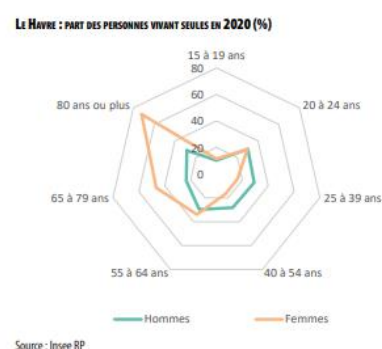
1.2- Facteurs de fragilité des femmes havraises

Davantage de situations d'isolement chez les femmes

Les femmes connaissent davantage des situations d'isolement que les hommes, particulièrement après 65 ans. Ainsi un tiers des femmes vivent seules entre 55 et 64 ans, près d'une sur deux entre 65 et 79 ans et jusqu'à 72,2 % après 80 ans contre 28,5% pour les hommes.

Les femmes sont à la tête de 86% des familles monoparentales

Au Havre, les familles sont davantage monoparentales (23,8% des familles, contre 16,1% en France métropolitaine) avec un risque de pauvreté plus important. Elles sont également plus souvent composées de femmes à leur tête : 86% contre un peu plus de 80% à l'échelle régionale et nationale.



² Sauf mention contraire, les éléments mentionnés dans cette partie sont issus du Diagnostic socio-économique Le Havre 2023 - Agence d'Urbanisme Le Havre Estuaire de la Seine – février 2024

À l'échelle infra-communale, en 2020, la monoparentalité concerne près d'un tiers des familles des Quartiers sud, environ un quart pour Nord-Est et Nord-Centre, 21,9% pour Centre-Ville/Centre-Ancien et 17,8% de Nord-Ouest.

La parentalité précoce

En 2020, au Havre, la part des femmes de moins de 20 ans ayant un enfant est très faible avec seulement 0,2%, soit 33 femmes. Ce taux est équivalent à celui observé à l'échelle régionale et légèrement supérieur à la moyenne nationale. Il est en recul sur la dernière décennie.

Age de la mère à la naissance d'un enfant	Le Havre 2020			Normandie	France métro.
	Nb de femme d'un couple avec enfant(s)	Nb de femmes d'une famille monoparentale	Part des femmes avec enfants (%)	Part des femmes avec enfants (%)	Part des femmes avec enfants (%)
Moins de 20 ans	10	23	0,2	0,2	0,1
20-24 ans	386	345	13,8	11,5	8,8

Entre 20 et 24 ans, 13,8% des jeunes havraises sont mères. Les jeunes mères sont un peu plus fréquentes qu'en moyenne régionale (11,5%) et surtout de France métropolitaine (8,8%). Toutefois, ce taux a fortement reculé par rapport à 2009 (-4,8 points), un peu plus vite qu'en moyenne dans la région et en France métropolitaine (respectivement - 4,4 et -3,5 points).

Santé : une surmortalité évitable supérieure à la moyenne régionale

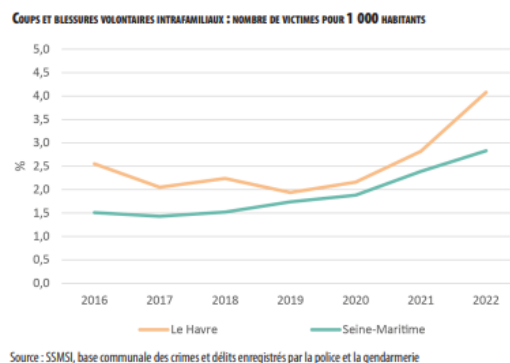
Au Havre l'espérance de vie à la naissance est de 75,5 ans pour les hommes et de 83,6 ans pour les femmes, soit des niveaux inférieurs à la moyenne. L'espérance de vie a toutefois légèrement progressé.

Le Havre présente une surmortalité évitable liée à la prévention et au système de soins. Chez les hommes, le différentiel de mortalité par rapport à la France métropolitaine est de +41% (+17% en Normandie) pour la mortalité évitable liée à la prévention et de +17% (+12% en Normandie) pour celle liée au système de soins. Ces taux sont moins élevés pour les femmes : respectivement + 31% (+10% en Normandie) et de + 26% (+9% en Normandie).

En matière de participation au dépistage du cancer, les taux constatés au Havre sont légèrement inférieurs à la moyenne départementale pour le cancer du sein, du col de l'utérus et colorectal.

Les violences intrafamiliales

En 2022, on recense 677 femmes victimes de violences conjugales au Havre. Depuis 2020, le nombre de victimes recensées progresse continuellement. Il double presque en 3 ans (+89%, soit + 318 victimes), à un rythme nettement plus rapide qu'à l'échelle départementale (+50%). Cette hausse connaît une forte accélération au Havre sur la dernière année (+209 victimes). Rapporté à la population, le nombre de femmes victimes de violences intrafamiliales est plus élevé au Havre qu'en moyenne départementale, quelle que soit la période observée. L'écart s'est creusé sur la période récente, avec un taux de 4,1 victimes pour 1000 habitants en 2022 au Havre (+1,3 point en 1 an), contre 2,8 en Seine-Maritime (+0,4 point).



1.3- Formation et emploi

Une poursuite d'étude contrastée

En termes de scolarité, on constate que les filles réussissent mieux que les garçons de la maternelle au lycée. Elles s'orientent davantage vers des études générales au lycée que les garçons et elles ont un taux de réussite au baccalauréat et aux diplômes de l'enseignement supérieur globalement similaire à celui des garçons. En revanche, le pourcentage de femmes non diplômées (34,1%) est nettement supérieur à celui des hommes (27,8%).

Le taux de scolarisation est relativement bas pour les filles de 15 à 17 ans :



Le Havre	94%	93,4%
Normandie	96,5%	94,9%

Mais le niveau de poursuite d'études entre 18 et 24 ans est supérieur à la moyenne régionale :



Le Havre	54,6%	47,1%
Normandie	51,6%	44,5%

Les alternantes inscrites à la Mission Locale

En 2023, les jeunes femmes représentent un peu moins de la moitié des effectifs (44,4%) des jeunes alternants âgés de 16 à 25 ans inscrits à la Mission Locale Le Havre Estuaire Littoral. Si les contrats de professionnalisation sont quasiment autant signés par des hommes que par des femmes, les contrats d'apprentissage sont majoritairement masculins (58,4%). Près de 7 contrats sur 10 concernent un diplôme de niveau IV et V. Les jeunes femmes sont plus souvent inscrites dans une formation de niveau supérieur (35,8% contre 22,7% pour les hommes du même âge).

La répartition des contrats d’alternance par type de métier préparé montre une nette surreprésentation du secteur du commerce, avec plus de 4 contrats sur 10. Les femmes y sont majoritaires (56,7 %). On retrouve ensuite le secteur construction -bâtiment-travaux publics (12%), uniquement composé de jeunes hommes, puis le support à l’entreprise (9%), majoritairement féminin (66,7%).

NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE DÉMARRÉS AU 31/12/2023 PAR MÉTIER DES JEUNES DE 16-25 ANS INSCRITS À LA MISSION LOCALE



Source : Mission Locale Le Havre Estuaire Littoral

Une stabilité des jeunes femmes ni en emploi ni en formation

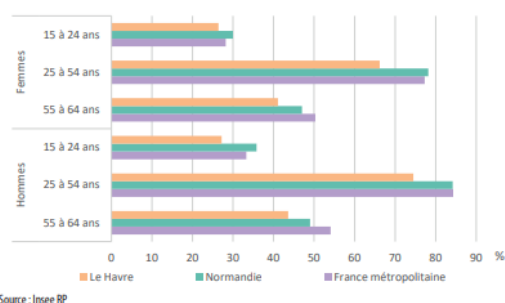
Le Havre se distingue par une faible proportion de jeunes en emploi et à l’inverse par une forte présence de jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET) : 4 677 jeunes NEET en 2020.

Entre 2009 et 2020, la part des NEET progresse de 3,4 points principalement parmi les jeunes hommes (+5,7 points, contre +0,9 point pour les femmes). Le territoire a été en effet fortement touché par la crise de 2008, principalement dans les secteurs d’activité traditionnellement plus masculin (construction, industrie). La part des jeunes femmes NEET reste quant à elle stable. Si elles se déclarent un peu plus souvent au chômage qu’en 2009, elles font aussi état d’une plus grande participation au marché du travail, avec un recul de la part des jeunes femmes au foyer.

Des difficultés d’accès à l’emploi

En 2020, le taux d’activité des femmes est particulièrement bas au Havre, comparativement à la moyenne : 66,8% contre 71,6% pour la région et 72% pour la France métropolitaine. L’écart est moins important pour les hommes : 73,3% contre 76,3 % en Normandie et 77,3% en France métropolitaine. Les femmes renoncent donc plus souvent à participer au marché du travail, en raison notamment des difficultés d’accès à l’emploi.

TAUX D’EMPLOI PAR GROUPES D’ÂGE ET SEXE EN 2020 (%)



Source : Insee RP

Ainsi, seules 52,9 % des havraises de 15 à 64 ans occupent un emploi, soit près de 10 points de moins qu’en moyenne. Si lorsqu’elles sont actives, le taux de chômage des femmes est proche de celui des hommes, elles rencontrent néanmoins d’importantes difficultés d’accès à l’emploi sur le territoire : **20,9% déclarent être à la recherche d’un emploi, contre environ 13% en moyenne nationale.**

Une rémunération inférieure à la moyenne nationale

Si le salaire moyen des Havraises est équivalent à la moyenne régionale (13,4 € net de l’heure), il reste inférieur à la moyenne nationale (14,9 € net de l’heure). La différence s’observe surtout par une plus faible rémunération des femmes cadres du Havre. En outre, l’écart de salaire entre femmes et hommes est plus important au Havre, plus particulièrement parmi les ouvriers.

Moins de femmes dans l'industrie locale

Au Havre, près d'un emploi sur deux relève du secteur commerce, transports et services divers. Les femmes y représentent moins de la moitié des effectifs. Les opportunités d'emplois pour les femmes sont nettement plus concentrées dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, avec un tiers des emplois du territoire, occupés par des femmes dans 7 cas sur 10. A l'inverse, les secteurs du bâtiment et de l'industrie (17% des emplois) sont principalement masculins. Ce phénomène, qui s'observe aux autres échelles territoriales, est accentué au Havre dans l'industrie, avec une faible présence féminine.

2. La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques municipales

2.1- Promouvoir une culture de l'égalité dès le plus jeune âge

Diffuser une culture de l'égalité dès le plus jeune âge constitue un levier fondamental pour lutter durablement contre le sexisme dont les conséquences sont inquiétantes, allant de l'impact sur les choix et les comportements des personnes dès le plus jeune âge, à des violences physiques, sexuelles, psychologiques, verbales et matérielles majoritairement envers les femmes et les filles.

Cela passe par la mise en place d'actions de sensibilisation auprès des enfants et des jeunes, mais également auprès de la communauté éducative pour renforcer la cohérence des messages dans les différents lieux de vie, faciliter la compréhension et susciter une prise de conscience collective sur le rôle que chacun peut jouer.

Cela passe également par la valorisation et la visibilité des parcours féminins pour lutter contre les stéréotypes et par la mobilisation et la sensibilisation d'un large public, notamment lors d'évènements organisés autour de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

2.1.1 - Sensibiliser et former (enfants, professionnels, parents, bénévoles) à l'égalité

Poursuite de l'action égalité filles – garçons – CIDFF, janvier à décembre 2025

Dans le cadre de la Cité éducative, l'association CIDFF poursuit sur 2025 la mise en place d'un programme d'actions à destination des professionnels, des enfants et des adolescents :

Suite aux formations intercatégorielles sur la culture de l'égalité à destination des professionnels et bénévoles intervenant auprès des tout-petits, des enfants et des jeunes, un nouveau format de **formation animation d'ateliers** auprès de l'ensemble des enseignants d'une école est expérimenté sur l'année. Les premiers retours sont positifs, l'action se déploie progressivement dans les écoles de la Cité éducative avec la volonté de l'étendre aux équipes du périscolaire. Des outils pédagogiques sont transmis et accompagnés dans leur mise en œuvre en classe, avec une possibilité de retour d'expérience pour ancrer durablement les pratiques des professionnels.

L'organisation de **ciné-goûter** en partenariat avec les Fabriques des territoires de la Cité éducative permettent de sensibiliser les **parents et les enfants, les adolescents** à des représentations diversifiées des filles dans la fiction, à travers la projection de courts-métrages, le débat, ainsi que les coloriages représentant des filles de manière diversifiée et les cartes de figures historiques féminines distribuées en cadeau.

Des interventions sont également proposées dans les collèges, notamment sur la thématique « Les métiers ont-ils un sexe ? » pour traiter des stéréotypes dans les choix d'orientation et de métiers des collégiens.

Des conférences sont programmées à destination des professionnels de la Cité, parfois accompagnés de groupes de jeunes (AFEV, Mission Locale) :

- Animer des espaces de parole sur la vie affective, relationnelle et sexuelle avec les ados contre vents et marées, Didier Valentin alias Dr KPOTE, animateur de prévention, le 11 juin 2025
- Masculinisme : un mouvement en guerre contre les femmes et les minorités de genre, Pauline Ferrari, journaliste indépendante, le 26 novembre 2025



Parcours de médiation à destination des lycéens et étudiants autour de deux spectacles au Théâtre de l'Hôtel de Ville, direction Promotion des arts vivants et contemporains, 7 mars 2025

Un parcours de médiation a été proposé aux jeunes à partir du lycée autour de la représentation du spectacle *Gisèle Halimi, une farouche liberté*, rendant hommage à l'avocate et militante féministe qui a contribué à faire avancer les droits des femmes, notamment en matière d'avortement et de violences



sexuelles et de celle du spectacle *Interruption* programmée le 7 mars 2025. Ce parcours comprend une réunion préalable pour les enseignants avec une sage-femme responsable de médiation au centre de santé sexuelle de la Maison des femmes, un « bord de plateau » pendant les spectacles, pour permettre aux élèves de poser des questions à l'équipe artistique, et une matinée de rencontre avec des professionnels après les spectacles pour approfondir la discussion.

Ce sont au total une centaine d'élèves des lycées François 1er et Saint-Joseph ainsi qu'une dizaine d'étudiants de l'Université du Havre qui ont assisté à la représentation du 8 décembre 2024, et 60 élèves du lycée Saint-Joseph et 25 étudiants de l'Université et de l'IFP Mary Thieullent qui était présents pour le spectacle du 7 mars.

Le parcours de médiation s'est conclu mardi 11 mars 2025 par une réunion de médiation avec des professionnelles confrontées au quotidien à ces thématiques, et représentantes de plusieurs structures dédiées : le Centre de santé sexuelle, la Maison des femmes, des juristes de l'association

d'aide aux victimes AVRE76, et la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Seine-Maritime.

À cette occasion, les élèves ayant assisté aux représentations ont pu dialoguer avec ces professionnelles afin d'approfondir le sujet, et d'ouvrir des perspectives sur les actions à mettre en place ou à poursuivre pour faire évoluer la société autour de ces thèmes.

Programmation des Fabriques : « Mobilisons-nous pour l'égalité entre les femmes et les hommes », direction Vie sociale des territoires, jeunesse et vie associative, du 4 au 14 mars 2025



Des animations, rencontres et débats ont été organisés du 4 au 14 mars 2025 au sein des Fabriques à destination des familles, adultes, femmes et/ou adolescents pour mettre en avant l'engagement des femmes dans les domaines économique, culturel et politique. Six événements se sont déroulés le samedi 8 mars parmi lesquels une déambulation d'habitantes accompagnées par un artiste conteur de la « Super Compagnie » pour partager des textes et chansons avec le public autour de la place de Bléville et un échange autour d'un café à la Fabrique Pierre Hamet pour s'interroger sur l'évolution des droits des femmes ici et ailleurs. Le 14 mars, une soirée ciné-échange s'est tenue au cinéma Sirius avec la projection du film Woman de Yann Arthus-Bertrand et Anastasia Mikova, suivie d'un débat.

En adéquation avec l'objectif prioritaire « Agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » du projet d'innovation sociale Le Havre Ensemble, les Fabriques se mobilisent maintenant depuis de nombreuses années pour offrir un programme varié et de qualité pour sensibiliser le plus grand nombre à l'occasion de cette journée du 8 mars mais également lors de la journée du 25 novembre. De plus, des projets au long court peuvent également être portés sur les territoires.



Réseau parentalité des quartiers sud : semaine « Egalité filles – garçons, Parlons-en », direction Vie sociale des territoires, jeunesse et vie associative, du 24 au 28 mars

L'égalité entre les filles et les garçons est également un axe prioritaire de la Cité éducative. Plusieurs actions portées par la ville ou des partenaires se sont déroulées sur l'année 2025. Le réseau parentalité des quartiers sud, pilotée par la déléguée de territoire a organisé un programme d'actions en direction des familles du territoire sur la thématique de l'égalité mobilisant les écoles, les structures de la ville, les parents et les associations.

PROGRAMME

Du lundi 24 au vendredi 28 | Aux horaires d'ouverture | EXPOSITION « FILLES, GARÇONS, CA DIT QUOI ? »

L'association Sans Détour accueille l'exposition « Filles, Garçons, ça dit quoi ? » issue d'un projet commun entre l'association Les Cueilleurs d'Histoires et l'association ST Tho. Plusieurs enfants habitant différents quartiers du Havre ont donné leur avis sur la question : les relations filles-garçons ? Vous êtes invités à découvrir ce qu'ils ont dit. **Gratuit - Sans inscription – Tout public - Espace de Vie Sociale Agora Sans Détour, 17 rue des Magasins généraux - Ouvert tous les matins de 8h45 à 11h45 et le mercredi et vendredi de 14h à 18h.**

Lundi 24 | 14h30 - 16h00 | EXPOSITION « GARÇONS - FILLES, QU'EST-CE QUE C'EST ? »

En partenariat avec Le Portique, des élèves de moyenne et grande section de l'école maternelle Lamartine vous présenteront le travail qu'ils ont fait avec Mme Mathilde BRAULT, illustratrice graphiste. Rendez-vous au Polygone, 60 rue Valmy. **Gratuit - Sans inscription – Tout public - Renseignements, Le Portique, 09 80 85 67 82**

Mercredi 26 | 9h30 - 11h30 | JEUX DE SOCIÉTÉ

Venez partager au centre médico-social Havre Vallée un temps de jeux avec votre enfant autour de l'égalité homme/femme. **Gratuit - Sur inscription – Parent avec enfant âgés de 4 à 8 ans - Centre médico-social Havre Vallée, 02 35 24 35 48**

Mercredi 26 | 14h | THEATRE FORUM EN FAMILLE

En famille, assistez et participez à un spectacle de théâtre suivi d'un débat autour de l'égalité filles-garçons dans la salle Le Bourvellec. **Gratuit - Sur inscription – Famille, à partir de 6 ans - La Fabrique des Quartiers Sud, 50 rue de la Vallée, 02 35 13 43 40**

Mercredi 26 | 15h | ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ FILLES - GARÇONS

Sensibilisons les garçons et les filles à la question du sexisme et luttons contre les stéréotypes du genre à travers la littérature jeunesse. Débats, lectures au programme.

Gratuit - Sans inscription – A partir de 9 ans et les parents peuvent venir également - Médiathèque Léopold Sédar Senghor, 67 rue Brindeau, 02 35 13 99 27

JEUDI 27 | 14h - 16h | GROUPE D'ÉCHANGE ENTRE PARENTS

Eduquons nous (vraiment) filles et garçons de la même façon ? Animé par une éducatrice spécialisée dans un lieu chaleureux et convivial, groupe d'échange entre parents pour favoriser l'égalité et lutter contre les stéréotypes de genre.

Gratuit - Sur inscription – Parents, possibilité de venir avec son enfant de moins que 3 ans - Le Havre des Familles, 60 rue Lesueur, 06 50 83 98 26

Vendredi 28 | 16h30 - 18h30 | JEUX SUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Quatre ateliers avec l'Espace de Vie Sociale Agora. Un goûter sur place vous sera offert.

Gratuit - Sur inscription - De 8 à 15 ans et familles - Espace de vie sociale Agora Sans Détour, 02 35 25 29 86

CLIN D'ŒIL

Ca se passe aussi durant cette semaine thématique :

La Super Compagnie sera présente au collège Marcel PAGNOL pour proposer un théâtre forum aux élèves des classes quatrième.

En partenariat avec Le Portique, M. Antoine DIEU, plasticien, mettra en place des ateliers cuisine et sculpture pour réaliser un buffet sculptural qui se mange. Rendez-vous le mardi 1er avril à 15h30 au square Arcole pour le déguster !

Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF76) interviendra dans une classe de CM1/CM2 de l'école élémentaire Valmy au sujet de la mixité des métiers.

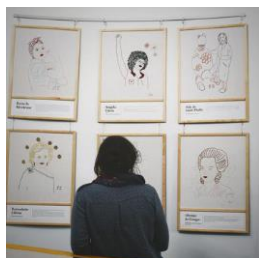
Réseau parentalité de Caucriauville et le 76 : Soirée repas autour de la thématique « Garçon-Fille », directions Vie sociale des territoires, jeunesse et vie associative, Petite enfance et familles , 11 mars 2025



Le 76 soutient et accompagne les familles dans leur rôle de parents durant l'adolescence de leur enfant. Lors de rencontres thématiques ou de moments partagés, l'équipe de la direction Petite enfance et familles aide à renforcer ou à rétablir les liens entre parents et enfants, parfois mis à l'épreuve durant cette période. En partenariat avec le réseau parentalité de Caucriauville, piloté par le délégué de territoire, une soirée repas pour les familles a été organisée à la salle des fêtes de Caucriauville autour de la thématique « Garçon-Fille », avec l'intervention de la Compagnie La Belle Histoire et l'association Terrapsy.

2.1.2- Valoriser et donner de la visibilité à des parcours féminins

Poursuite de l'action Influenceuses d'hier et d'aujourd'hui – association Les cueilleurs d'histoires, septembre à décembre 2025



Cette action vise à échanger avec des collégiens sur des femmes ayant marqué l'histoire et les influenceuses d'aujourd'hui et de partager des connaissances, sur ce qu'elles inspirent, du point de vue des adolescents et des adultes. L'association s'appuie sur un savoir-faire manuel stéréotypé, la broderie, pour appuyer également le travail sur la culture de l'égalité et la déconstruction des stéréotypes. Cette action reconduite dans le cadre de la Cité éducative rencontre un vif succès auprès des jeunes et auprès de leurs enseignants qui l'utilisent comme support pour poursuivre les échanges avec les élèves autour des stéréotypes et des parcours des femmes dans différents domaines.



Exposition sur la maître-verrier, Marguerite Huré, créatrice des vitraux de l'église Saint-Joseph à la bibliothèque Armand Salacrou, direction Lecture et accès à la connaissance, Bibliothèque Armand Salacrou, du 26 mars au 7 juin 2025



Dans le cadre des événements programmés pour le 20^e anniversaire de l'inscription du centre-ville reconstruit du Havre au Patrimoine mondiale de l'Unesco, la bibliothèque a présenté **une exposition dédiée à la maître-verrière Marguerite Huré**. De son vivant, l'artiste jouit d'une large renommée. Les quotidiens comme les revues spécialisés commentent ses œuvres, sa carrière, ses succès. À une époque où une femme n'est pas vitrailliste, Huré se distingue aussi bien dans la restauration que dans la création. Cette exposition postule que le résultat, éblouissant de l'église Saint-Joseph, doit autant au génie de Perret qu'à Marguerite Huré, sa collaboratrice privilégiée. **Cette exposition est la première à lui être consacrée.**

Au Théâtre de l'Hôtel de Ville, direction Promotion des arts vivants et contemporains, 4 mars et 25 septembre 2025

Le 4 mars 2025, le spectacle ***Les métamorphosées*** a été l'occasion de mettre en valeur des modèles féminins puissants et inattendus, portés par une voix conteuse contemporaine de l'artiste Valérie Fortune.



Et le 25 septembre 2025, dans le cadre de l'évènement **Sur les épaules des géants**, la pièce de théâtre **Prix No'Bell** de Marie Steen, deuxième spectacle de la trilogie **les Fabuleuses**, mettant en lumière le destin de femmes scientifiques écartées de l'histoire malgré leurs contributions. **Des échanges sur la place des**

femmes dans les sciences ont eu lieu avant la pièce aux côtés d'Elisabeth Bouchaud (physicienne, actrice et dramaturge), Fanny Balbaud (directrice

de recherche au CEA) et Béatrice Morticorena (directrice de recherches au CNRS).



Rendez-vous du patrimoine dédiés aux femmes d'hier et d'aujourd'hui, le Pays d'art et d'histoire, du 5 au 11 mars 2025

Du 5 au 11 mars, le Pays d'art et d'histoire rend hommage aux femmes qui ont marqué l'histoire du territoire. Six rendez-vous ont été organisés allant d'une conférence sur l'histoire de Célestine Le Breton, une figure méconnue du 19e siècle qui a consacré sa fortune à des œuvres caritatives à des visites inédites de l'Appartement témoin, du cimetière Sainte-Marie au Havre, des cités provisoires de Gonfreville-l'Orcher, de Montivilliers pour suivre sur les traces des femmes à travers les siècles depuis l'époque médiévale à nos jours en passant par les années 1950. Une visite théâtralisée a également abordé avec humour les mentalités et les changements sociaux des Trente Glorieuses.



Les clandestines de l'Histoire ! Léopold Sédar Senghor, direction Lecture et accès à la connaissance, Bibliothèque Armand Salacrou, du 16 septembre au 29 novembre 2025



La médiathèque Léopold Sédar Senghor propose de célébrer toutes les femmes : les fameuses, les connues, les presque célèbres, les anonymes...D'Olympe de Gouges à Beyonce, de notre amie à notre mère, nous connaissons tous et toutes des femmes qui nous inspirent, dont le parcours nous a impressionné, que l'on soit une femme ou un homme. Pour lancer cet événement, un spectacle de

théâtre **Les Reines du silence** s'est tenu le 20 septembre, plongeant le public dans vingt siècles d'Histoire où les figures féminines occupent une place centrale.

La bibliothèque accueillera également **l'exposition Les Clandestines de l'histoire !** des auteurs Catel & Bocquet. À travers leurs recherches, ils retracent les destins de Kiki de Montparnasse, Alice Guy, Olympe de Gouges et Joséphine Baker. Ces femmes ont marqué leur époque, bien que leur nom ne figure pas toujours dans les grands récits historiques. Leurs ouvrages de référence ont contribué à la reconnaissance du biopic en bande dessinée.



Une exposition participative viendra enrichir le programme, mettant en lumière les habitantes et habitants du quartier. À travers leurs portraits photographiques et leurs témoignages, ils partageront les figures féminines qui les ont inspirés et les modèles qui ont marqué leur parcours. Durant cette période, la médiathèque proposera diverses animations et activités artistiques, sportives et culturelles, telles que des clubs de lecture et des ateliers thématiques. Une belle occasion de célébrer l'héritage et l'influence des femmes à travers les siècles et de nos jours.

CA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS AVEC VOUS

RENCONTRES
Thématiques

LA PLACE DES FEMMES DANS LA CITÉ
« À chacune sa réussite »

Jeu­di 6 novembre 2025, de 17h30 à 19h30
Salle Alfred de Musset – 1 rue Alfred de Musset 76620Le Havre

Présentation d'histoires de femmes aux parcours variés et passionnants. Venez les rencontrer et échanger avec elles.
Gratuit - Ouvert à tous - Inscriptions à la Fabrique Sainte-Catherine.

À VOS AGENDAS : les prochaines rencontres thématiques :

- 13 novembre : les droits de l'enfant.
- 27 novembre : rencontres avec l'actrice Catherine Mouchet

leHavre

Rencontre thématique « la place des femmes dans la cité « A chacune sa réussite », direction Vie sociale des territoires, jeunesse et vie associative, 6 novembre 2025

6 femmes sont venues échanger avec le public de leurs parcours inspirés et inspirants. Des parcours variés et passionnants issues de quartiers prioritaires à découvrir pour cette nouvelle édition.

LH Océanes et Lehavre.fr « Quand les femmes font bouger le Havre », direction de la Communication



Depuis plusieurs années, de nombreux portraits de femmes qui font bouger Le Havre sont régulièrement mis en avant sur le site de la ville et dans le magazine LH Océanes. Elles sont commerçantes, sportives, artistes ou bien encore étudiantes, et à leur manière elles mettent la ville en lumière. Changement de vie, prise de conscience, passion : elles sont de plus en plus nombreuses à vouloir se lancer dans l'entrepreneuriat ou dans des projets artistiques, et à

s'engager dans des causes pleines de sens. Leurs projets permettent de répondre à des questionnements essentiels comme l'inclusion, le développement de la culture ou bien encore la dimension sociale et environnementale.

2.1.3 - Penser les politiques publiques et les espaces publics pour toutes et tous

L'adaptation de la ville au vieillissement

Cela nécessite de prendre en considération la très forte prédominance des femmes parmi les séniors havrais ; c'est essentiellement avec des femmes âgées que sont organisées les expérimentations des différentes actions proposées, comme l'installation d'assises dans les rues le long des parcours de promenade adaptés au vieillissement

La végétalisation des cours d'écoles

Lancées fin 2024, elle s'est matérialisée dans trois écoles en 2025. Elle s'inscrit dans l'engagement municipal en faveur de la transition écologique, mais permettra aussi de dégenrer les espaces en supprimant les cours bitumées, trop souvent investies par les garçons pour des jeux de ballons, et en favorisant une appropriation égale des espaces par les garçons et les filles.

Parents en mouvement, à partir du 3 octobre 2025

La ville souhaite accompagner les parents de jeunes enfants de moins de 3 ans non scolarisés dans la reprise d'une activité physique. Consciente de la réalité du quotidien de ces parents, la ville propose des cours de remise en forme encadrés par un animateur qualifié, gratuits et conçus spécialement pour eux, pendant que leurs enfants sont accueillis dans l'une des 3 crèches partenaires du dispositif. L'objectif est de bouger, se détendre et retrouver du tonus, tout en respectant le rythme et les capacités de chacun.

Pendant ce temps, les enfants profitent d'un accueil sécurisé, encadré par des professionnels de la petite enfance. Jeux, éveil, socialisation... ils passent eux aussi un moment agréable, pendant que leurs parents s'offrent une parenthèse rien que pour eux. Ce système clé en main est pensé pour lever tous les freins : plus besoin de chercher un mode de garde temporaire, tout est prévu pour que parents et enfants trouvent leur compte.

Cap pour elles, Transat Café l'Or



Le 8 mars a été annoncé le duo féminin retenu pour bénéficier d'une bourse et d'un accompagnement personnalisé sur un Class40 pour la Transat Café l'Or Le Havre Normandie : Aina Bauza et Axelle Pillain. Cette opération permet de favoriser et de valoriser la pratique féminine ainsi que de soutenir l'évolution des parcours des navigatrices.

2.2- Lutter contre les inégalités en répondant aux besoins spécifiques des femmes

Promotion de la santé, prévention et soutien pour la prise en charge

Participation au Contrat local santé 2025-2029, Le Havre Seine Métropole

Le nouveau contrat local santé 2025-2029 vise trois grandes orientations stratégiques validées avec l'Agence Régionale de Santé et les partenaires signataires :



Les services de la ville ont participé aux différents groupes de travail pilotés par la direction Résilience des territoires de la Communauté Urbaine et poursuivent le partenariat dans l'engagement des actions.

Dans le premier axe, une **action « Santé des femmes » portée par la Communauté Urbaine et le Groupe Hospitalier du Havre, vise à renforcer les actions de prévention en faveur de la santé des femmes et le développement d'une culture commune autour de la santé des femmes.**

Une journée est organisée le **18 novembre 2025 au Mont-Gaillard à destination des femmes avec le soutien de la ville du Havre** : bilan santé, dépistages, et prévention seront proposés grâce à la présence de nombreux partenaires et professionnels de santé, et

d'associations.



L'action territoriale et les Fabriques s'inscrivent également chaque année dans les actions de prévention santé en direction des femmes, en lien avec les campagnes annuelles comme Octobre Rose et en partenariat avec les Ateliers Santé Ville de la Communauté Urbaine.

Partenariat La Maison des femmes, Groupe Hospitalier du Havre



La Maison des femmes est un lieu d'accueil et de consultation pluridisciplinaire dédié aux femmes victimes de violences passées ou actuelles ainsi qu'aux femmes enceintes en situation de vulnérabilité. Cette unité a été créée en octobre 2021. L'équipe est pluridisciplinaire. Elle est composée de médecins gynécologues obstétriciens, de sages-femmes spécialisées, de psychologues formés à la prise en charge du psycho traumatisme, d'une assistante sociale, d'une infirmière et d'une secrétaire.

La ville du Havre soutient le projet d'installation en cours de la Maison des femmes dans de nouveaux locaux au Havre. Une subvention d'équipement de 180 000 € a été votée au Conseil Municipal de juin 2025.

En parallèle de ce soutien financier, les services de la ville poursuivent le développement du partenariat avec les services de la Maison des femmes pour faciliter les orientations et la prise en charge des femmes repérées par les services municipaux et le CCAS.

Accompagnement des maternités précoces, CCAS de la ville du Havre

Face au constat du nombre plus élevé de maternités précoces que la moyenne nationale, la ville du Havre a lancé depuis 2022 un dispositif de prévention pour accompagner les jeunes mères de moins de 20 ans durant leur grossesse et les trois premières années de leur enfant. Piloté par son CCAS, ce dispositif à réduire les risques périnataux, de négligence et de carence éducative, les difficultés socio-économiques et de santé des jeunes femmes.

Une éducatrice spécialisée accompagne individuellement ces jeunes parents dans leurs démarches administratives, médicales, leur parentalité et favorise l'insertion socio-professionnelle ou la continuité scolaire des parents. Elle travaille avec de nombreux partenaires, dont le Groupe Hospitalier du Havre fortement investi depuis le démarrage de ce dispositif.

2.3- Lutter contre les violences intrafamiliales

Fortement développée pendant l'année 2020, où le confinement a accru le repérage des situations de violences intrafamiliales, l'action de la Ville s'est maintenue en 2025 :

Participation aux instances départementales et à la cellule stratégique VIF pilotées par l'Etat ainsi qu'au réseau lutte contre les Violences Intrafamiliales piloté par le Département de Seine Maritime ;

Mobilisation de la Maison de Justice et du Droit dans le repérage (développement du questionnement systématique de l'accueil) et pour aider à faire valoir les droits des femmes victimes ;

Financement d'associations pour améliorer l'intervention en direction des femmes victimes : AFFD, AVRE 76, CIDFF, Être au Présent et **financement de la Maison des femmes**

Aide à la réalisation des outils de communication du réseau VIF : annuaire des acteurs du réseau VIF, développement de nouveaux outils en cours

Participation à la Journée internationale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre : actions des Fabriques à destination du grand public, renouvellement des campagnes de communication (affichages et distribution de 56 000 sacs à pain, LH Océanes, site internet) présentant les numéros utiles et le violentomètre, outil de prévention et de lutte contre les violences, participation à l'organisation d'une journée de sensibilisation à destination d'environ 250 professionnels en partenariat avec les communes de Montivilliers, Harfleur et Gonfreville l'Orcher ;



Soutien de l'évènement « Femmes, vive la vie » organisé par l'association AFFD le 22 novembre au Pôle Simone Veil. 40 activités gratuites autour du sport, de la culture, du bien-être, de l'épanouissement personnel et de l'action sociale seront proposées

Participation au comité stratégique annuel de la Maison des Femmes (MDF) porté par le Groupe Hospitalier du Havre et à la création de l'association Maison des Femmes dont la ville est membre fondateur, accompagnement au développement du partenariat avec les services de la ville.



VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
Victime ou témoin, besoin d'aide ?

3919 Violences Femmes Info

114 par SMS
si vous ne pouvez pas parler

17 en cas d'urgence

AFFD Pôle écoute de l'Association Femmes et Familles en Difficulté
au **02 35 248 248**
7 jours / 7, 24 h / 24

MDF Maison des Femmes du Groupe Hospitalier du Havre
au **02 32 73 40 85**
Appels anonymes et gratuits

Plus d'informations sur lehavre.fr

Perspectives

L'année 2026 permettra d'avancer dans la mise en œuvre des orientations prises par la Ville.

Il est notamment prévu de poursuivre :

- **la mise en place du plan d'action 2024-2026 pour la promotion de l'égalité professionnelle au sein des services municipaux,**
- **le soutien à la Maison des Femmes, aux côtés des partenaires institutionnels et associatifs,**
- **le développement d'une culture de l'égalité et des actions de prévention, particulièrement auprès des plus jeunes,**
- **la prise en compte des besoins spécifiques des femmes**
- **la lutte contre les violences intrafamiliales.**