



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Année 2021

Table des matières

Introduction	3
La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
A) Caractéristiques démographiques	4
B) Emploi	5
C) Déroulement de carrière.....	6
D) Rémunération	7
E) Temps de travail	8
Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014	9
Direction des sports.....	9
Direction des affaires culturelles.....	9
Direction de la petite enfance	10
Direction de la politique de la ville	10

Introduction

L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. ».

L'article D.2311-16 du CGCT précise que le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du bilan social.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus un décret du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dispose que lorsqu'une collectivité territoriale dépasse le seuil de 20 000 habitants, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Ce plan sera présenté au conseil municipal du xx juin 2021, après un travail en concertation avec l'administration, le personnel et leurs représentants.

Sources documentaires :

Bilan social 2018 de la collectivité (base effectifs 2017)

Bilan social 2020 de la collectivité (base effectifs 2019)

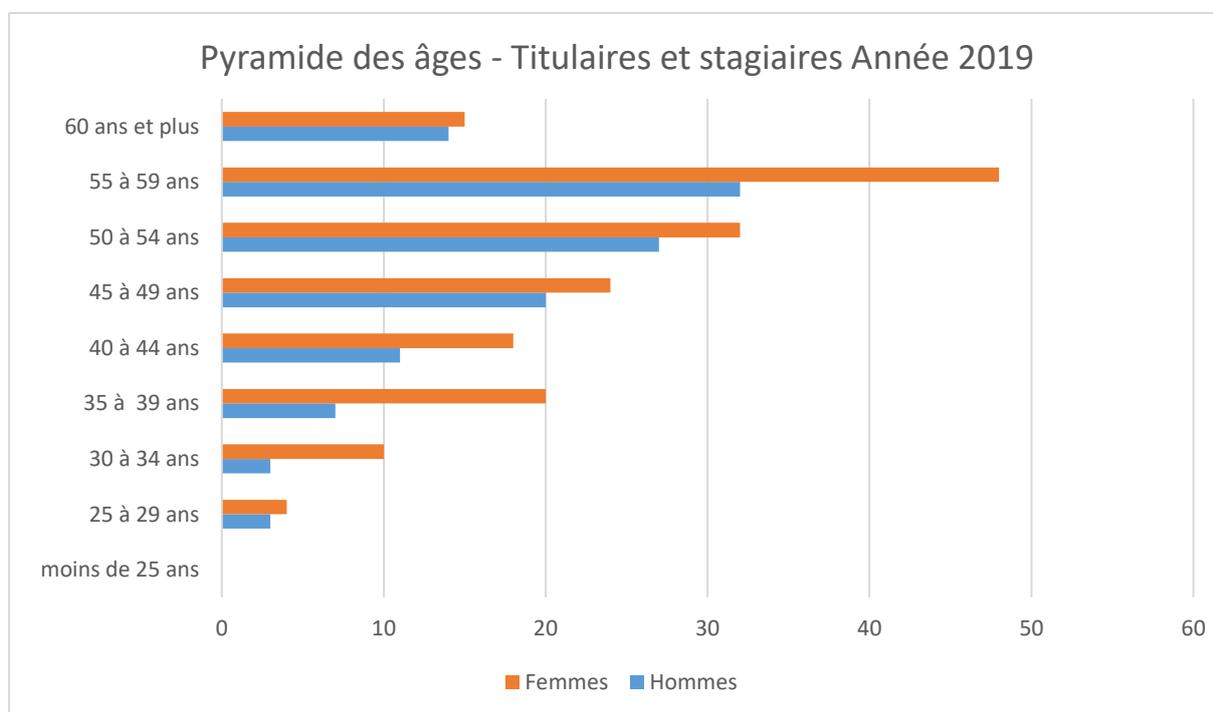
DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle ed. 2018 (effectifs 2016)

DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle ed. 2019 (effectifs 2017)

La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A) Caractéristiques démographiques

	ANNEE 2017			ANNEE 2019			VARIATION en %		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
25 à 29 ans	5	4	9	4	3	7	-20%	-25%	-22%
30 à 34 ans	11	6	17	10	3	13	-9%	-50%	-24%
35 à 39 ans	15	8	23	20	7	27	33%	-13%	17%
40 à 44 ans	21	14	35	18	11	29	-14%	-21%	-17%
45 à 49 ans	26	19	45	24	20	44	-8%	5%	-2%
50 à 54 ans	39	29	68	32	27	59	-18%	-7%	-13%
55 à 59 ans	40	36	76	48	32	80	20%	-11%	5%
60 ans et plus	16	14	30	15	14	29	-6%	0%	-3%
	173	130	303	171	117	288	-1,16%	-10,00%	-4,95%



Un « Vieillessement » des agents communaux qui se poursuit : 58% des titulaires ont plus de 50 ans (57% en 2017, 53% en 2015, 50% en 2013 et 45% en 2011) .

En 2019, l'âge moyen des femmes est de 51.3 ans, celui des hommes 52.9 ans.

Statut	2017				2019			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Titulaires	130	173	303	76 %	117	172	289	73 %
Non-titulaires	37	59	96	24 %	39	66	105	27 %
Total	167	232	399	100%	156	238	394	100%

Les non-titulaires représentent 27.7% des agents féminins en 2019 et 25.4% des agents masculins. Cet écart est faible et stable par rapport à 2017.

Répartition par catégorie (titulaires et contractuels sur emplois permanents)

Catégorie	2017				2019			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
A	16	10	26	8 %	13	14	27	
B	33	35	68	21 %	25	22	47	
C	92	139	231	71 %	79	135	214	
Total	141	184	325	100 %	117	171	288	100 %

Entre 2017 et 2019 on peut noter un rééquilibrage sensible concernant les agents de catégorie A. L'asymétrie reste forte en catégorie C, notamment sur les métiers de l'entretien et de l'enfance.

- Au niveau national, dans la FPT:
- En 2017
 - cat A: 60.6 % de femmes / 39.4 % d'hommes
 - cat B: 60.2 % de femmes / 39.8 % d'hommes
 - cat C: 62.2 % de femmes / 37.8 % d'hommes

C) Déroulement de carrière

Avancements de grade

En pourcentage des effectifs de titulaires, par sexe

Catégorie	ANNEE 2017		ANNEE 2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0 %	0 %	0%	1%
B	12 %	11 %	1.5%	0%
C	22 %	13 %	9%	2%
	20 %	12 %	8 %	3%

L'année 2019 a été marquée par un faible nombre d'agents éligible à un avancement statutaire : 34 femmes et 15 hommes en 2017, contre 14 femmes et 4 hommes en 2019.

Promotions internes

	ANNEE 2017		ANNEE 2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promus	0 %	2 %	1.3%	0.8%
	20 %	12 %	8 %	3%

Les dossiers de promotion interne retenus par la CAP du centre de gestion du Rhône en 2019 ont conduit à un rééquilibrage entre femmes et hommes. Pour informations en 2019 6 femmes et 5 hommes étaient proposés, 2 femmes et 1 homme ont reçu un avis favorable.

D) Rémunération

Salaires bruts mensuels moyens par ETP (titulaires et contractuels sur emplois permanents)

Catégorie		2017		2019	
		femmes	hommes	femmes	hommes
A	salaire	331 344 €	483 203 €	548 669 €	607 963 €
	moyenne	3 367 €	3 777 €	2 915 €	4 010 €
B	salaire	651 893 €	893 128 €	645 212 €	761 986 €
	moyenne	2 470 €	2 995 €	2 463 €	2 726 €
C	salaire	3 382 387 €	2 478 118 €	3 299 588 €	2 285 671 €
	moyenne	2 116 €	2 269 €	2 154 €	2 419 €
Toutes	salaire	4 365 624 €	3 854 449 €	4 493 469 €	3 655 621 €
	moyenne	2 227 €	2 539 €	2 267 €	2 656 €

En deux ans, le salaire moyen des hommes a progressé de 4.6% et le salaire des femmes de 1.8%. Cette évolution est particulièrement sensible sur la catégorie A.

Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014

Direction des sports

Action: Femmes et activités physiques et sportives, projet piloté par l'OSG en partenariat avec la ville de Givors

Objet: permettre l'accès des équipements sportifs aux femmes éloignées de toutes pratiques sportives
Constat: Un grand nombre de femmes ne pratiquent pas d'Activités Physiques et Sportives en raison de contraintes familiales ou culturelles: enfants en bas âge, horaires d'accès "clubs" en soirée, pratiques compétitive ...

Déroulement : mise en place de créneaux dans les équipements en matinée ou après-midi en même temps que le temps scolaire, avec une pratique douce autour du self défense (1ere approche), et une découverte des autres activités par l'intervention de tous les clubs de Givors.

Finalité: socialisation, santé, confiance en soi, ouverture

Cette action démarrée en 2019/2020 s'est poursuivie avec succès jusqu'à l'arrivée des restrictions sanitaires. Son développement rapide a permis d'ouvrir 4 créneaux par semaine en matinées. Pour 2020/2021 il est noté une augmentation sensible de la participation des jeunes filles aux animations sportives de quartier pendant les vacances et il serait souhaitable de pouvoir les développer en soirée tout au long de l'année.

Une journée du sport féminin avec de multiples entrées et activités est prévue en juin 2021

Direction des affaires culturelles

La mise en œuvre de la politique culturelle municipale tend à inscrire dans son quotidien la question de l'égalité Femme/Homme. Ceci se traduit concrètement par :

- Veiller à la plus grande parité possible entre homme et femme dans nos programmations Théâtre et Mostra. A titre d'exemple, cette saison, parité totale dans la programmation du théâtre : 50% de metteuse en scène et 50% de metteur en scène programmés.
- Aborder dans la programmation pour la mettre en discussion et débat la question de la place des femmes dans la société, de l'égalité des rapports entre les hommes et les femmes. C'était notamment le cas avec 2 des artistes accueillies à La Mostra qui chacune à leur manière abordaient la question de la féminité, des rôles homme/femme, de la place des femmes...
- Veiller à la mixité des équipes techniques. Ceci est notamment possible au théâtre qui a recours à des intermittents du spectacle. Des techniciennes son et lumière font partie de son pool technique.
- Veiller à la mixité en essayant de tendre vers la parité des publics d'actions portées par les équipements culturels et/ou conduites en partenariat avec des acteurs du territoire. Se sont situés dans cette perspective : l'orchestre Démos, les chantiers éducatifs (Sauvegarde 69), L'atelier CinéFabrique...
- Engager la réflexion sur le ré-équilibrage femmes/hommes au sein de certaines pratiques artistiques et culturelles. A titre d'exemple : sur 83 élèves en danse du conservatoire, 77 sont des filles ; sur 85 pratiquants du chant chorale, 10 sont des hommes. Les ateliers parents-enfants proposés par La Mostra ou encore la médiathèque sont fréquentés à 99% par des mamans.

Direction de la petite enfance

Depuis janvier 2021, la crèche municipale est labélisée AVIP (à vocation à insertion professionnelle) permettant l'accès rapide à une place en crèche pour les personnes en situation précaire (le plus souvent, des femmes en situation monoparentale).

A l'échelle de la ville, la direction de la petite enfance met en place:

- Semaine de la parentalité
- Fête de la petite enfance
- Jeudi soleil LAEP : lieu d'accueil enfants parents au sein du PPE, avec un portage des centres sociaux, et 2 accueillantes du PPE.
- Travail en lien avec le cidff pour l'accueil de certains enfants (formation des mères avec le cidff) et participation au groupe de travail avec le cidff et la politique de la ville.

A l'échelle du PPE se développe une attention particulière à ne pas "genrer" les jeux, ni la façon dont on s'adresse aux enfants, ainsi qu'une démarche d'implication des 2 parents dans la garde de leur enfant au sein du PPE, dans les moments festifs, les sorties...

Direction de la politique de la ville

ACTIONS MENEES EN PARTENARIAT AVEC LE CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF)

ACTION 1 : FEMME, MERE LE CHEMIN VERS L'AUTONOMIE (FMCA) - PRENDRE EN COMPTE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE DANS LE PARCOURS D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Financement : Ville de Givors et ANCT

Objectif :

- Promouvoir l'égalité F/H en permettant aux femmes l'accès à leurs droits ;
- Favoriser la participation citoyenne des femmes ;
- Permettre un premier niveau d'accompagnement collectif vers l'emploi pour des publics dont le droit commun n'est pas adapté du fait de la multiplicité des freins périphériques ;
- Agir en collectif sur les freins à l'emploi pénalisant le public féminin : organisation des temps de vie, séparation mère-enfant ;
- Elargir les choix professionnels des femmes afin de leur permettre de se positionner sur des métiers plus rémunérateurs et à temps plein.

Description :

A destination du public, l'action comporte deux volets :

Une permanence vie personnelle et familiale (VPF) sur rdv toutes les semaines

Deux sessions d'une action collective "Femme, Mère, le choix de l'emploi" de 23 ateliers.

La permanence VPF permet d'aborder les questions liées à la vie personnelle et familiale : crise conjugale, violences, santé, parentalité et difficultés éducatives, confiance en soi...

L'action collective "Femme, Mère, le choix de l'emploi" comporte 23 ateliers collectifs. Basée sur une animation interactive, elle offre aux participantes de "prendre le temps" de réfléchir et d'échanger entre elles sur leur projet tout au long des ateliers.

Les thématiques des ateliers sont les suivantes :

- La cohésion de groupe comme outil de réussite du stage et de l'apprentissage du vivre ensemble,
- L'articulation des temps de vie (notion de temps, visualiser son temps, mieux s'organiser, donner la priorité aux priorités),
- La séparation mère-enfant, l
- L'accès aux droits, l'égalité et la citoyenneté,
- La gestion du stress et la pratique sportive,
- La sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels, définir des pistes de projet ...

La mobilisation du public se fait en lien avec les travailleurs sociaux CAF et MDM et par les référents insertion.

Deux réunions d'information collective ont lieu avant le démarrage de l'action.

Fonctionnement :

1) Une permanence vie personnelle et familiale : Elle se déroule ½ journée par semaine sur rendez-vous. Elle permet d'aborder toutes les questions liées à la vie personnelle et familiale (crise conjugale, violences, santé, parentalité et difficultés éducatives, confiance en soi...).

La permanence a eu lieu jusqu'au 1er confinement et après le déconfinement.

Au total, 9 femmes ont été reçues pour 19 entretiens.

2) Sessions collectives « Femme, mère le choix de l'emploi » : 2 sessions par an de 23 ateliers collectif. En amont du démarrage de l'action collective, une communication est adressée à l'ensemble des partenaires locaux afin de présenter l'action.

Un mailing a été réalisé par la CAF pour mobiliser les femmes en situation de vulnérabilité sur l'action collective. Les deux réunions d'information collective devaient avoir lieu les 7 et 10 avril 2020 pour un démarrage de l'action qui devait avoir lieu le 4 mai.

Au 1er semestre, concernant l'action collective, le CIDFF a lancé la communication et la mobilisation des partenaires.

Quant à la permanence vie personnelle et familiale, les rendez-vous ont pu avoir lieu sur les mois de janvier, février et début mars et ont repris dès la fin du premier confinement.

Au 2ème semestre, pour compenser, le CIDFF a rajouté des ateliers pour tous les groupes et des entretiens individuels. Malgré le confinement d'octobre, le CIDFF continué les sessions et des entretiens individuels par téléphone, en physique ou en visioconférence jusqu'à début 2021.

ACTION 2 : EGALITE ET CITOYENNETE : SENSIBILISATION A L'EGALITE F/H ET A LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DANS LES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

Financement : ANCT

Objectif :

- Promouvoir un changement progressif des attitudes et des comportements pour prévenir les comportements et violences sexistes,
- Actions autour des questions de l'égalité, de la citoyenneté (dont la laïcité), à la prévention des violences auprès d'élèves de primaires, de collèges et de lycées.

Description :

Axe écoles primaires

- Proposer des séances de sensibilisation sur l'Égalité et la Citoyenneté pour les informer sur leurs droits/devoirs, sur les valeurs de la république.

- Articuler l'identité et la citoyenneté afin de mieux vivre ensemble.
- Amener ce public à engager une réflexion sur le statut des femmes et des hommes dans la vie familiale et professionnelle, ceci dans une perspective d'égalité fille/garçon.

Cette réflexion questionne le public jeune sur les stéréotypes, les comportements « appris », les rôles sexués et leur influence en termes de rupture du respect mutuel garçon – fille avec des outils adaptés.

Axe collèges/lycées :

Il s'agit de proposer des séances de sensibilisation et de prévention sur les violences sexistes et le harcèlement sexiste et sexuel en établissement scolaire. Ces séances permettront de :

- Travailler sur les définitions (sexisme, violences sexuelles, consentement...), les stéréotypes de genre ;
- Rappeler la loi ;
- Lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel en milieu scolaire ;
- Présenter les structures du territoire vers qui les victimes peuvent s'orienter ;
- Travailler sur le cyber harcèlement.

Fonctionnement :

Axe écoles primaires :

- 3 interventions par classe d'1h à 1h30 CM1/CM2 à travers des outils ludiques.
- Travail avec des classes fixes, accompagné et soutenu par l'équipe enseignante, afin de travailler en profondeur sur l'égalité et la citoyenneté.
- Outils (à valider avec l'équipe enseignante) : Jeux de la ligne, les stéréotype, les femmes remarquables, le consentement, ou encore outils "Emma" sur le respect.

Axe collèges/lycées :

- 2 à 3 interventions par classe de 2h.
- Contenu (à valider avec l'équipe enseignante) : Jeu de la ligne pour travailler les stéréotypes et séance autour du harcèlement, les violences sexistes et les réseaux sociaux.

Si des réunions préparatoires ont eu lieu, l'action 2020 n'a pu se dérouler suite aux confinements successifs et aux mesures sanitaires prises par les établissements scolaires ne permettant pas d'intervention extérieure.

Utilisation de la majeure partie de la subvention 2020 sur premier semestre 2021 et utilisation de la subvention 2021 sur 2ème semestre.

ACTION 3 : TRAVAILLER EN RESEAU AVEC LES PROFESSIONNEL.LE.S SUR LE TERRITOIRE SUR LA THEMATIQUE DES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES ET SOUTIEN AUX PROFESSIONNEL.LE.S ET INTERVENTIONS AUPRES DE GROUPES CONSTITUES SUR LE VOLET EMPLOI/INSERTION

Financement : VILLE DE GIVORS

Objectifs :

Cette action à destination des professionnel.le.s du territoire a pour objectif de développer une réflexion commune sur la question des violences, voir, une culture commune.

Dans ce cadre, cette action se décline selon trois axes :

- Des actions de sensibilisation et formation à des destinations des professionnel.le.s,

- Un groupe de travail avec les professionnel.le.s pour identifier l'ensemble des acteurs du territoire qui interviennent sur cette thématique et de savoir qui fait quoi ? quand ? Comment ?
- Avoir un rôle d'appui aux partenaires locaux concernant des situations de femmes victimes de violences,

Description :

Suite au diagnostic de territoire sur l'égalité Femmes-Hommes et les violences conjugales et intrafamiliales, réalisé par le CIDFF en 2013/2014, il a été mis en place « l'axe 1 » à savoir faire travailler les professionnel.le.s en réseau c'est-à-dire de refaire du lien entre les professionnel.le.s concerné.e.s par cette thématique et d'identifier pour chacun.e les champs et les cadres d'interventions. Ce travail de réseau permettra ensuite de répondre de façon adaptée et la plus juste possible aux victimes qui se présentent.

1er axe : Des actions de sensibilisation et de formations à destination des professionnel.le.s : 3 journées (pour 15 personnes)

- Une journée ou deux journées de sensibilisation de premier niveau à des professionnel.le.s sur la thématique des violences conjugales et intrafamiliales. Cette sensibilisation a pour objectifs de :
 - Sensibiliser, informer et former pour une meilleure connaissance du phénomène des violences conjugales et intrafamiliales,
 - Connaître l'impact des violences,
 - Etre en capacité de repérer les victimes et savoir les orienter vers les structures et acteurs du réseau
- Deux journées pour un service ou deux services de la ville directement concernées par cette thématique, composées de :
 - Une journée de sensibilisation de premier niveau,
 - Une deuxième journée à 1 mois d'intervalle avec la première pour permettre d'approfondir la thématique en abordant notamment des cas pratiques.
 - Une ou deux formations de niveau 2 d'une journée à destination des professionnel.le.s qui ont déjà participé à la sensibilisation sur les violences. Cette formation permet d'approfondir sur la thématique en abordant des cas pratiques.

2ème axe : Animer un groupe de travail avec les professionnel.le.s concerné.e.s.

- Identifier l'ensemble des partenaires locaux qui interviennent sur la thématique des violences : missions, cadre d'intervention, publics spécifiques reçus,
- Elaborer un outil de repérage qui permettrait de disposer de retours sur les situations,
- Aider à la mise en place de protocoles internes dans les structures intégrant la problématique des violences et en cohérence avec l'ensemble du réseau des partenaires locaux,
- Partager des informations et favoriser le co-formation sur des thématiques précises,
- Organiser des événements partenariaux sur des dates clés comme le 25 novembre et 8 mars. En 2020, seule la journée du 8 mars a pu se tenir.

3ème axe : Etre un appui pour les professionnel.le.s vis-à-vis de situations de femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Cette action peut proposer des échanges avec les professionnel.le.s et également d'intervenir directement auprès de victimes dans le cas de situations complexes par des entretiens d'accompagnement.

Fonctionnement :

- La sensibilisation sur 1 journée a été faite et elle a été suivie par 11 personnes.
- Pour les sensibilisations sur 2 journées, 1 seule journée a pu être mise en place du fait du contexte sanitaire. Elle a regroupé 8 participantes. La deuxième journée sera mise en place début 2021.
- Des demandes de participation aux sensibilisations n'ont pas pu être pourvues faute de place notamment la sensibilisation sur une journée.
- Une rubrique « actualité » a été mise en place aux plénières du comité pour que les partenaires puissent informer les autres structures de leurs nouvelles/actions en cours.
- Un travail est en cours sur la réalisation d'un annuaire regroupant les informations des structures participantes.
- Une réunion plénière du comité de prise en charge des violences a eu lieu en juillet et la mise en place d'un groupe de travail sur la préparation du 25 novembre ainsi qu'un groupe de travail « d'une cellule de situation ». Au vu du contexte sanitaire, les actions prévues pour le 25 novembre n'ont pas pu se mettre en place.
- 21 rencontres partenariales se sont tenues en 2020
- Le CIDFF est très repéré pour apporter des conseils aux structure (appels réguliers de partenaires pour être aiguillés sur des situations qu'ils rencontrent, principalement des assistantes sociales issues des Maisons de la Métropole et les partenaires d'insertion).
- Mise en place 1 journée par semaine de permanence sur le territoire de Givors qui s'adressait à la fois à des questions autour de la vie personnelle et familiales (conjugalité, parentalité, articulation des temps, mobilités, difficultés à trouver un emploi, gestion du stress...) mais aussi à la prise en charge de victimes de violences sexistes et sexuelles.

Lors du contexte sanitaire et des deux confinements, le CIDFF a constaté une augmentation des violences sexistes et sexuelles :

- Une prise de conscience des violences conjugales vécues,
- Des violences intrafamiliales et la question de la protection de l'enfance,
- Une augmentation des prises en charges de victimes de violences sexuelles,
- Des situations lourdes et qui se complexifient.

D'où ce constat qui amène le CIDFF à proposer une nouvelle organisation des permanences pour 2021 :

- 1 permanence sur une journée liée au projet FMCA qui serait centrée sur les problématiques vie personnelle et familiale : conjugalité, santé, parentalité et difficultés éducatives, confiance en soi, gestion du stress, articulation des temps...
- Cette permanence serait notamment axée sur la levée des freins périphériques rendant compliqué la mobilisation sur un projet professionnel et/ou le retour à l'emploi,
- 1 permanence sur une journée liée au projet de coordination de la thématique violences sur le territoire à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles.
- Cette permanence permettrait à la fois de continuer à répondre aux nombreuses sollicitations des structures sur des situations rencontrées mais aussi d'accompagner des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles.

Cet accompagnement psychosocial comprend selon des situations :

- Une évaluation générale de la situation de la personne dont une évaluation de la dangerosité de l'auteur des violences et du niveau de risque de la victime et si c'est le cas de ses enfants,
- Un accès à l'information,
- Un soutien personnalisé tout au long du processus,

- Une réponse aux situations de crise,
- Une autonomisation et un renforcement de ses capacités à pouvoir agir,
- Une exploration des possibles pour permettre une prise de décision éclairée,
- Une augmentation du niveau de sécurité :
- Travail sur l'emprise,
- Travail sur le maintien ou pas de la relation,
- Accès aux droits,
- Recherche de solution d'hébergement, de logement, mise à l'abri...
- Soutien dans les démarches judiciaires,
- Signalement des situations auprès des autorités, si nécessaire,
- Gestion du stress, psychoéducation.
- Renforcement des compétences parentales,
- Orientation vers d'autres organismes compétents,
- Lien avec les différents professionnels impliqués pour tenter de lever certains freins.