

L'égalité...

... le meilleur
ATOUT !

RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES
ANNÉE 2024

CONSEIL TERRITORIAL DU 8 AVRIL 2025



Table des matières

Edito	5
Introduction : assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines ...	8
Assurer la parité	8
Garantir les droits sexuels et reproductifs des femmes	8
Prévenir les violences faites aux femmes	9
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale : une actualité importante depuis le début des années 2020	10
Des moyens humains dédiés	12
Des moyens financiers dédiés	12
Méthodologie d'élaboration du rapport	12
Structure de la population par âge	15
Les ménages	16
Les catégories socioprofessionnelles	19
Le niveau de diplôme	20
La situation des personnes en emploi	21
A propos de la population résidant en Quartier prioritaire de la Politique de la Ville ...	24
Conclusion	27
La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les différentes politiques publiques et/ou les équipements du territoire	29
Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations par l'intermédiaire du Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER)	29
Promouvoir l'égalité au sein des équipements culturels	30
Dans les médiathèques	30
Dans les conservatoires	31
Dans les théâtres et cinémas	32
Dans les villes du territoire	32
Féminiser les noms des équipements culturels	36
« Ça roule, petites histoires en banlieue sud », à l'écomusée du Grand-Orly Seine Bièvre	37
Promouvoir la santé des femmes et des enfants par l'intermédiaire de la culture	39
Equipements sportifs	39
Dans les villes du territoire	41
Maisons de Justice et du Droit	44
Athis-Mons	44

Villejuif	44
Le Centre Local d'Information et de Coordination des Portes de l'Essonne	45
Réseau linguistique	45
Politique de la ville	46
Développement économique, emploi et Economie Sociale et Solidaire	48
Le programme CitésLab : agir pour l'entrepreneuriat dans les QPV	48
La situation de l'entrepreneuriat sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre	49
Bilan et perspectives du Programme Local d'Insertion et d'Emploi	53
Agir contre les violences faites aux femmes.....	55
Equipements culturels.....	55
Equipements sportifs.....	55
Maisons de Justice et du Droit	56
Numérique	56
Dans les villes du territoire	57
Agir de concert pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales	62
La situation au sein de la collectivité	64
Les effectifs de l'EPT	64
Effectif physique	65
Principales caractéristiques des emplois.....	65
La répartition des agent-es par filière.....	65
La répartition des agent-es par catégories.....	66
La répartition des agent-es par âge.....	66
La répartition des agent-es par temps de travail	69
La rémunération des agent-es	70
Agir pour la promotion de l'égalité femmes-hommes	75
Adoption du 2 ^e plan d'action égalité	75
Promouvoir l'égalité professionnelle à travers le RIFSEEP.....	76
Animation d'un groupe de travail égalité	76
Semaine de l'égalité.....	77
La lutte contre les violences faites aux femmes.....	79
Mise en fonctionnement du comité de suivi des violences	79
Ateliers de formation sur les violences au travail.....	79
Sensibilisation des agent-es sur « l'accueil et l'orientation des personnes victimes de violences conjugales »	79
Dans les villes du territoire	80

Répertoire des sigles83

Edito

137.

C'est le nombre de féminicides décomptés par le collectif Nous Toutes en 2024. Ce chiffre, malheureusement, démontre que des femmes meurent chaque année en raison de leur genre. Par ailleurs, puisque ces féminicides sont majoritairement commis par des hommes, ils interrogent également sur la socialisation des hommes à la violence envers les femmes.

L'année 2024 en France a été marquée par de nombreux événements, qui viennent nous rappeler à quel point le sexisme et les violences qui en découlent sont profondément ancrés dans notre société. En premier lieu, citons le procès de Mazan, qui a mis en lumière à la fois à quel point le viol traverse les âges et les classes sociales, ainsi que sur la réalité systémique de la violence à l'égard des femmes, notamment au sein du couple. Par son courage et ce choix de procès historique plutôt qu'un huis-clos, Gisèle Pélicot a permis d'éclairer les ressorts de la culture du viol à laquelle la société française n'échappe malheureusement pas.

En deuxième lieu, citons les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, qui ont été présentés, comme les premiers Jeux strictement paritaires de l'Histoire. Pour autant, la réalité montre que le sport reste très stéréotypé. En effet, les diktats de genre prévalent encore dans le monde du sport de haut niveau, et ce n'est pas parce que l'on se nomme Romane Dicko, Imane Khelif ou encore Emily Campbell, que l'on échappe au sexisme, ni même aux violences sexistes et sexuelles, comme en témoigne la tragique disparition de l'athlète Rebecca Cheptegei, victime de la plus vieille pandémie silencieuse : le patriarcat.

Aujourd'hui encore, même si elles ne naissent pas femme, une chose reste certaine, les femmes en meurent toujours !

Le rapport que vous avez entre les mains montre que les habitant·es du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, comme les autres échelles territoriales (départementales, régionales, nationales) n'échappent pas aux inégalités : elles sont quotidiennes, et existent tant dans la sphère privée que la sphère professionnelle.

C'est pour cette raison qu'en 2024, le Grand-Orly Seine Bièvre a réaffirmé son engagement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Ainsi, la nomination de Marie Jay en tant que conseillère déléguée à l'égalité femmes-hommes et au territoire inclusif, l'adoption d'un plan d'actions égalité professionnelle ambitieux, la sensibilisation de nos agent·es aux violences sexistes et sexuelles, et bien d'autres encore, sont autant d'actions que nous mettons en œuvre pour offrir aux habitant·es des espaces plus paritaires, inclusifs, justes.

Dans la lutte pour faire avancer les droits des femmes, une de nos premières missions est de diagnostiquer : quantifier et qualifier les inégalités pour pouvoir agir de façon concrète aux côtés des villes et de l'ensemble des partenaires sur les questions d'égalité, quel que soit le sexe et le genre. C'est ce que nous nous efforçons de faire chaque année par l'intermédiaire de ce rapport qui témoigne d'une réelle volonté du territoire

pour que l'égalité soit pleinement intégrée à l'ensemble de nos politiques publiques et dans tous nos domaines de compétence.

Nous espérons donc que la lecture de ce septième rapport sur la situation en matière d'égalité suscitera chez vous l'envie de passer à la deuxième mission qui nous incombe, celle d'agir

Marie Jay, Conseillère déléguée à l'égalité femmes-hommes et au territoire inclusif

Michel Leprêtre, Président de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

Introduction : assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines

L'égalité « consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités »¹. Or, plutôt que de parler du sujet de l'« égalité femmes-hommes », ne serait-il pas plus judicieux de parler de celui des « inégalités femmes-hommes » ? En effet, **les inégalités sont partout, dans toutes les sphères de la vie quotidienne** (professionnelle, familiale, scolaire...), qu'elles soient en faveur des femmes ou en faveur des hommes.

Au XXe siècle, plus particulièrement, une série de mesures ont été prises pour mener la société vers une plus grande égalité des genres.

Assurer la parité

Plusieurs lois sont promulguées entre le 20^e siècle et aujourd'hui, visant à assurer la parité, qui peut être définie comme le fait que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions². Plus précisément, à partir des années 2000, la loi constitutionnelle relative à l'égalité entre les femmes et les hommes modifie les articles 3 et 4 de la Constitution de 1958 ; la loi du 6 juin 2000, dite « sur la parité », contraint notamment les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes pour les élections régionales, municipales (dans les communes de 3500 habitants et plus), sénatoriales (à la proportionnelle) et européennes. La loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 complète l'article 1^{er} de la Constitution puisqu'elle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Garantir les droits sexuels et reproductifs des femmes

Tout au long du 20^e siècle et jusqu'à aujourd'hui, plusieurs lois viennent garantir les droits sexuels et reproductifs des femmes. Ainsi, la loi du 4 décembre 1974 instaure la gratuité et l'anonymat de la contraception dans les centres de planification pour les mineures. En 1975, la loi dite « Veil » autorise l'IVG. Une quarantaine d'années plus tard, en 2017, une loi étend le délit d'entrave à l'IVG : désormais, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher de pratiquer ou de s'informer sur une interruption volontaire de grossesse par tout moyen, y compris par voie électronique ou en ligne. Le 8 mars 2024, la France devient le premier pays du monde à reconnaître dans sa constitution la liberté de recourir à l'avortement, qui relève de la seule appréciation des femmes.

¹ Insee, « Parité et égalité entre femmes et hommes », disponible en ligne sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296> (vu le 04/09/2018).

² Définition INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>

Prévenir les violences faites aux femmes

Plusieurs textes et lois visent à prévenir les violences faites aux femmes. C'est ainsi que, par la circulaire du 12 octobre 1989, les pouvoirs publics affirment leur volonté de lutter contre les violences conjugales, en lançant notamment la première campagne d'actions contre les violences faites aux femmes. La loi du 4 avril 2006 renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineur·es en élargissant le champ d'application de la circonstance aggravante à de nouveaux auteurs (pacsé·e, ex), à de nouvelles infractions, en facilitant l'éloignement de l'auteur de l'infraction du domicile de sa victime. En 2008, la loi du 27 mai portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations transpose partiellement une directive du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) et reconnaît le harcèlement moral et le harcèlement sexuel comme ayant un caractère discriminatoire, sexiste. Plus récemment, en 2018, la loi du 3 août renforce la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; cette loi prévoit par exemple la création d'infraction d'outrage sexiste (harcèlement de rue) ou encore l'élargissement de la définition du harcèlement en ligne.

Malgré des avancées notoires en matière de prévention des violences à l'encontre des femmes, la société française reste encore marquée par des paradoxes. Ainsi, en janvier 2025, la Cour Européenne des droits de l'Homme a rendu un arrêt sanctionnant la France pour avoir prononcé un divorce pour faute, aux torts exclusifs d'une femme au motif qu'elle refusait des relations sexuelles avec son mari – dans un contexte de violences conjugales. Une violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention européenne des droits de l'Homme. La CEDH a jugé que cette validation dans le droit français du "devoir conjugal" est "à la fois contraire à la liberté sexuelle et au droit de disposer de son corps" et à l'obligation, pour la France, de lutter contre les violences domestiques et sexuelles.

Toutefois, la volonté de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes de manière générale n'est pas dissociée de celle d'encourager l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

A l'échelle du territoire, l'enjeu est fort de prendre en compte l'existence de ces inégalités et de les placer au centre d'une politique transversale. La lutte pour l'égalité des sexes et celle pour l'égalité et la justice ne font qu'une : aller vers plus de mixité et d'égalité, c'est se diriger vers une société moins violente et engendrant moins de pauvreté et d'exclusion.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale : une actualité importante depuis le début des années 2020

L'article 61 de loi du 4 août 2014 prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitant·es (communes, Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI) à fiscalité propre, départements et régions) doivent présenter devant l'organe délibérant, et préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

N'étant pas un établissement public à fiscalité propre, la loi du 4 août 2014 ne s'applique pas à l'Etablissement Public Territorial (EPT) Grand-Orly Seine Bièvre. En revanche, une volonté politique forte et avant tout, une obligation morale, orientent son action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette conviction est d'autant plus forte que 16 des 24 communes de l'EPT sont concernées par cette loi.

L'EPT rédige et présente donc annuellement au Conseil territorial un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le rapport permet ainsi de faire depuis 2019 un état des lieux de la politique menée par l'EPT en faveur de cette égalité. Pour ce faire, il se divise en deux volets, l'un portant sur le territoire de l'EPT et l'autre sur la collectivité comme employeuse. Le premier volet vise surtout à valoriser les politiques publiques mises en œuvre par l'EPT, à travers ses équipements : les équipements culturels et sportifs, les deux Maisons de Justice et du Droit (MJD), le Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (CLIC)... Pour le second volet, le rapport reprend notamment le travail statistique réalisé dans le cadre du Rapport Social Unique par le pôle Ressources Humaines, mais s'appuie également sur les initiatives portées en interne (sensibilisation aux violences au travail, sensibilisation à l'accueil des personnes victimes de violences conjugales...).

Par ailleurs, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Cette loi transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les trois versants³ de la fonction publique sont concernés. Cette loi impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitant.es l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la mise en place de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 complète la loi et définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'actions.

C'est ainsi que pour répondre favorablement à la loi du 6 août 2019, un premier plan pluriannuel d'actions (2021-2023) égalité femmes-hommes a été adopté, suivi par un deuxième plan d'actions (2024-2026), présenté et adopté lors du CST du 7 mars 2024. Un dispositif de signalement des violences a également été adopté depuis 2021.

³ Fonctions publiques d'Etat, hospitalière et territoriale.

10 ans après la loi Sauvadet, la loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cette loi vise à accélérer la féminisation de la haute fonction publique en portant à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et en instaurant un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. En effet, les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, soucieux de répondre aux exigences de cette loi, a ainsi publié sur son site Internet son indice d'égalité professionnelle. Pour l'année 2023, l'EPT parvient à un score global de 85/100⁴.

A ceci s'ajoute la revoyure du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), approuvé lors du conseil territorial du 17 décembre 2024. Cette revoyure a eu notamment pour but de répondre aux évolutions des métiers présents au sein de l'EPT ainsi qu'aux évolutions des organisations. Par ailleurs, la dimension égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a également été prise en compte, dans l'optique de corriger les inégalités constatées entre les filières.

Pour marquer l'engagement de l'EPT du Grand-Orly Seine Bièvre, une délégation à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations est portée par une membre du Bureau des Vice-Présidents, Mme Marie JAY.

⁴ URL : <https://www.grandorlyseinebievre.fr/egalite-femmehomme> , consulté le 18 décembre 2024.

Des moyens humains dédiés

Si la conduite des différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'égalité dans les politiques publiques est assurée de manière transversale par les différents services, c'est plus précisément deux chargées de mission qui ont la charge de la rédaction du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes et du rapport social unique. Il s'agit de la chargée de mission observatoire de la cohésion territoriale et des études sociétales (DGA Développement Territorial et Environnemental) et une chargée de mission dialogue social et égalité professionnelle (DGA Ressources).

Des moyens financiers dédiés

Chaque année depuis 2020, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre renouvelle son adhésion⁵ au Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette adhésion permet notamment de bénéficier de différents réseaux « Territoires Franciliens pour l'Égalité » (TFE), où circulent les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou de lutte contre les violences. Cette adhésion permet aussi de temps de formation ou sensibilisation, ainsi que d'une expertise du Centre et/ou partenaires.

A cela s'ajoute également un budget consacré aux initiatives internes, à destination des agent·es de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

Méthodologie d'élaboration du rapport

Le « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes » se divise en deux volets, le premier portant sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (volet externe) et le second sur la collectivité comme employeuse. Chacun de ces deux volets est abordé selon les mêmes modalités : une approche statistique de la situation (diagnostic genré) est associée à une mise en valeur des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par la collectivité. La récolte des données quantitatives et qualitatives s'effectue au moyen d'entretiens ou sollicitations des différents services de l'EPT : emploi, économie sociale et solidaire, politique de la ville, accès aux droits, ressources humaines... Ces rencontres sont destinées à s'élargir d'année en année afin de compléter la connaissance et donc la mise en valeur des actions réalisées. Elles ont aussi comme intérêt de participer à la prise de conscience et à la sensibilisation des agent·es sur la thématique de l'égalité des genres.

Une des particularités de ce rapport est sa temporalité. Du fait de sa rédaction en début 2024, il prend en compte des données couvrant l'année 2023 pour la partie RH. Les données concernant la partie « politiques publiques » sont plus variées ; elles compilent des éléments issus du dernier recensement 2021, pour la partie statistique. La partie descriptive, qui rend compte d'actions menées sur le territoire au sein des différents équipements, fait une rétrospective des événements de l'année 2024 en lien avec l'égalité

⁵ L'adhésion est d'un montant de 7000€.

femmes-hommes. Tout comme pour l'édition 2023 du rapport, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a renouvelé sa volonté de coopérer avec les 24 villes, en les sollicitant pour intégrer leurs initiatives dans le rapport.

Cette partie descriptive se veut illustrative, et n'est pas exhaustive de l'ensemble des actions menées, ni par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, ni par les communes du territoire.

Comment se caractérise l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre ?

D'après les données issues du recensement 2021, le territoire compte 722 579 habitant·es, soit un taux d'évolution annuel de 0.72% depuis 2015⁶. Les femmes y représentent 51.1% de la population, soit 369 250 personnes.

En comparaison, en 2021, 6 346 000 femmes résident en Île-de-France : elles représentent 52 % de la population francilienne. Identique à celle mesurée à l'échelle nationale, cette proportion varie quelque peu selon les départements, de 51 % dans l'Essonne et la Seine-Saint-Denis à 53 % à Paris.

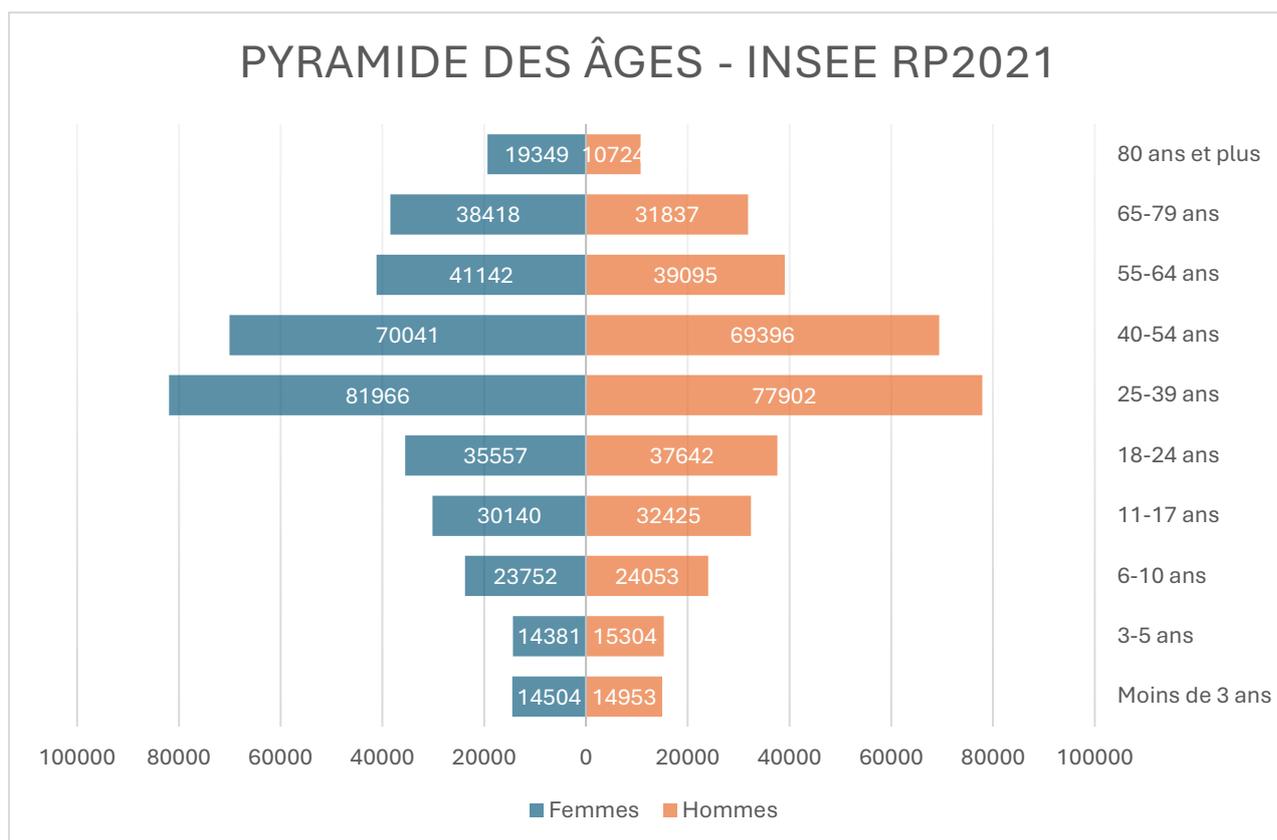
Au total, par sa population, le Grand-Orly Seine Bièvre représente 10.2% de la population de la Métropole du Grand-Paris et 5.9% de celle de l'Île-de-France.

Structure de la population par âge

En 2021, les moins de 30 ans représentent 41.1%% de la population (contre 40.8% en 2015), tandis que les personnes de plus de 60 ans représentent 19%. C'est une tendance qui est également observée en Essonne et dans le Val-de-Marne, où les moins de 30 ans représentent respectivement 39.6% et 39.4% de la population. La comparaison avec les données départementales, régionales et nationales démontre que la population du Grand-Orly Seine Bièvre est donc plutôt jeune.

Ainsi, comparativement aux autres échelles, la population continue de vieillir (+0.5% en 6 ans), mais moins vite qu'ailleurs.

⁶ 692 061 habitant·es.



La répartition de l'âge selon le genre est globalement équilibrée. Toutefois, des différences sont constatées chez les seniors, puisqu'à partir de 65 ans, la proportion de femmes est plus importante que celle des hommes. Ainsi :

- Les femmes représentent 55% des 65-79 ans,
- Elles représentent 64% des plus de 80 ans.

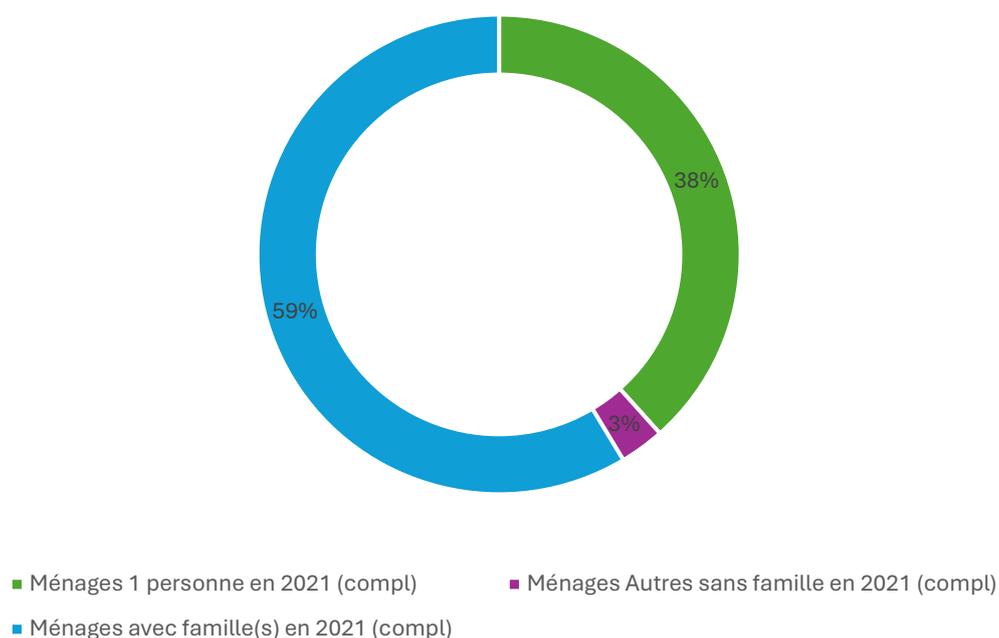
Cela peut notamment s'expliquer par une espérance de vie à la naissance plus grande pour les femmes que pour les hommes. En effet, en 2023, en Île-de-France, l'espérance de vie à la naissance est de 86,5 ans pour les femmes et de 81,8 ans pour les hommes⁷.

Les ménages

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre compte 306 769 ménages (RP 2021), représentant une population totale de 709 209 personnes. La majorité des ménages sont des familles, qui représentent 58.6% de l'ensemble. Par ailleurs, on dénombre également une proportion importante de ménages d'une seule personne, puisque ceux-ci représentent 38.4% de l'ensemble, soit 117 821 personnes.

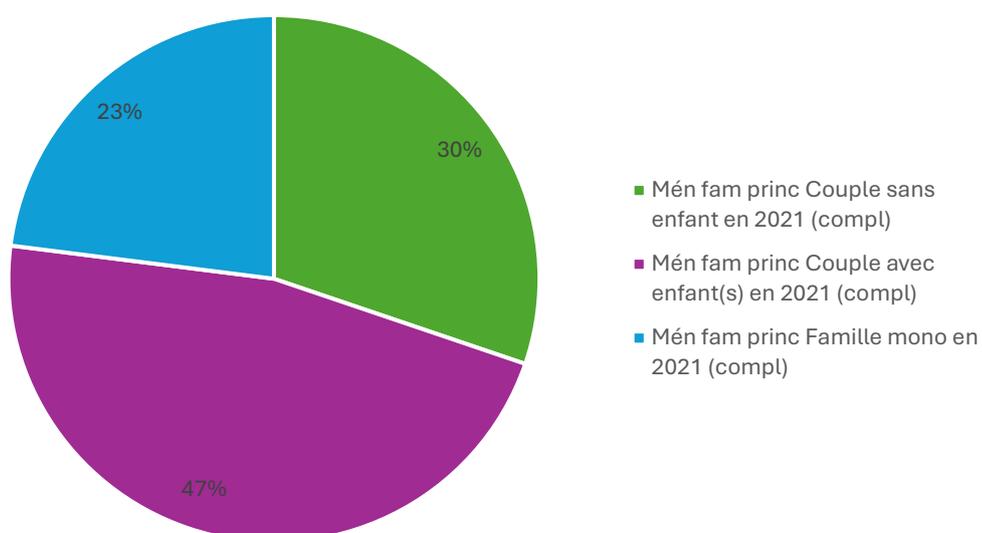
⁷ « Bilan démographique 2023 de l'Île-de-France : des naissances toujours en baisse », INSEE Flash Ile-de-France n°92, 2024. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8062506#titre-bloc-9> (consulté le 12 février 2025)

Répartition des ménages du territoire - INSEE 2021



Ce sont les femmes qui représentent la majorité des personnes vivant seules puisqu'elles représentent 53% de l'ensemble. Dans cet ensemble, les personnes de plus de 25 ans représentent environ 10% de l'ensemble, soit une proportion très minoritaire ; la tranche d'âge des 25-64 ans représente 60% des personnes seules et les plus de 65 ans, 30%. Globalement, ces données sont stables dans le temps.

Composition des ménages avec familles - INSEE 2021



De multiples raisons peuvent expliquer ces situations : davantage de séparations, de décohabitations, de maintiens à domicile après le décès du/de la conjoint-e...

Vivre seul-e, une tendance observée à l'échelle régionale

Les modes de cohabitation évoluent tout au long de la vie. Les jeunes femmes quittent le domicile parental plus tôt que les hommes, mais plus tard que dans les autres régions métropolitaines. Elles s'installent plus fréquemment en couple. En 2020, 54,5 % des jeunes femmes franciliennes âgées de 20 à 24 ans résident chez leurs parents, contre 63,7 % des jeunes hommes du même âge (respectivement 42,5 % et 54,0 % en France). Entre 25 et 29 ans, 50,5 % des femmes déclarent vivre en couple (61,7 % en France), alors que seuls 35,2 % des hommes sont dans ce cas (43,5 % en France). Au sein de la région, les départements de grande couronne sont ceux où les jeunes femmes vivent le plus souvent en couple. Comparativement à ces territoires, occuper un logement seule ou en colocation est plus fréquent lorsque l'on habite en petite couronne, et plus encore à Paris.

En comparant les données des recensements de 2015 et 2021 pour le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, plusieurs observations peuvent être faites :

- Le nombre de ménages croît entre 2015 et 2021, passant de 285 108 à 306 769 ;
- La proportion de ménages d'une personne augmente : sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, ils représentent 35.1% des ménages en 2015, et 38.4% des ménages en 2021 ;
- La proportion de familles diminue, passant de 61% en 2015 à 58.6% en 2021 ;
- La proportion de familles monoparentales augmente, passant de 12.3% en 2015 à 13.5% en 2021. En outre, 82.6% des familles monoparentales ont pour référente une femme.

Ces observations sont également faites aux échelles départementales, métropolitaines et nationales.

En conclusion, il y a une progression du nombre et de la proportion de personnes seules et de familles monoparentales. Par ailleurs, les familles monoparentales ayant en majorité une femme pour référente, l'enjeu financier se pose. En effet, d'après un rapport de l'INSEE⁸ : « En Île-de-France, le salaire net annuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est de 35 742 euros en 2021, soit inférieur de 16,1 % à celui des hommes. Les écarts de salaires versés sont plus marqués à Paris (23,5 %) mais aussi dans l'ouest de la région [...]. Alors que les femmes sont proportionnellement plus souvent employées (33,6 %, soit 2,1 fois plus que les hommes) ou professions intermédiaires (21,0 %, soit 1,3 fois plus), les hommes sont très surreprésentés parmi les ouvriers (27,9 %, soit 3,8 fois plus que les femmes). Hommes et femmes sont presque aussi nombreux à accéder aux postes de cadre (40,1 % contre 38,0 %). À catégorie socioprofessionnelle donnée, le salaire net annuel moyen en EQTP des hommes est supérieur à celui des femmes en Île-de-France : +0,3 % pour les employés, +9,2 % pour les professions intermédiaires, +16,4 % pour les ouvriers et +22,9 % pour les cadres. De

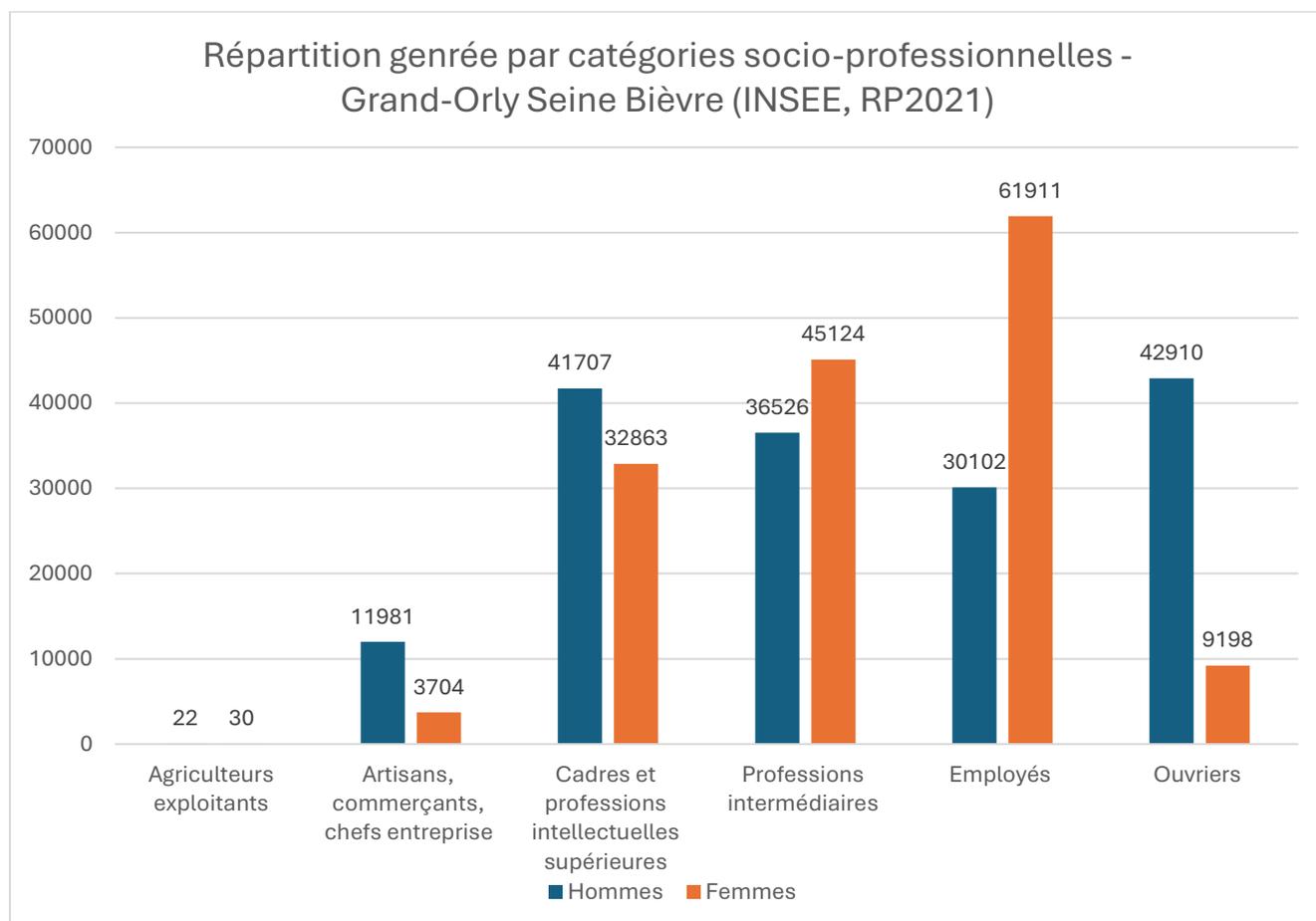
⁸ « Egalité femmes-hommes en Île-de-France : chiffres clés de la région et de ses départements », INSEE Dossier Île-de-France, n°10, mars 2024.

plus, les écarts salariaux s'accroissent avec l'âge, allant de 5,8 % chez les 25-34 ans, à 9,9 % chez les 35-49 ans puis à 21,3 % chez les 50-64 ans.

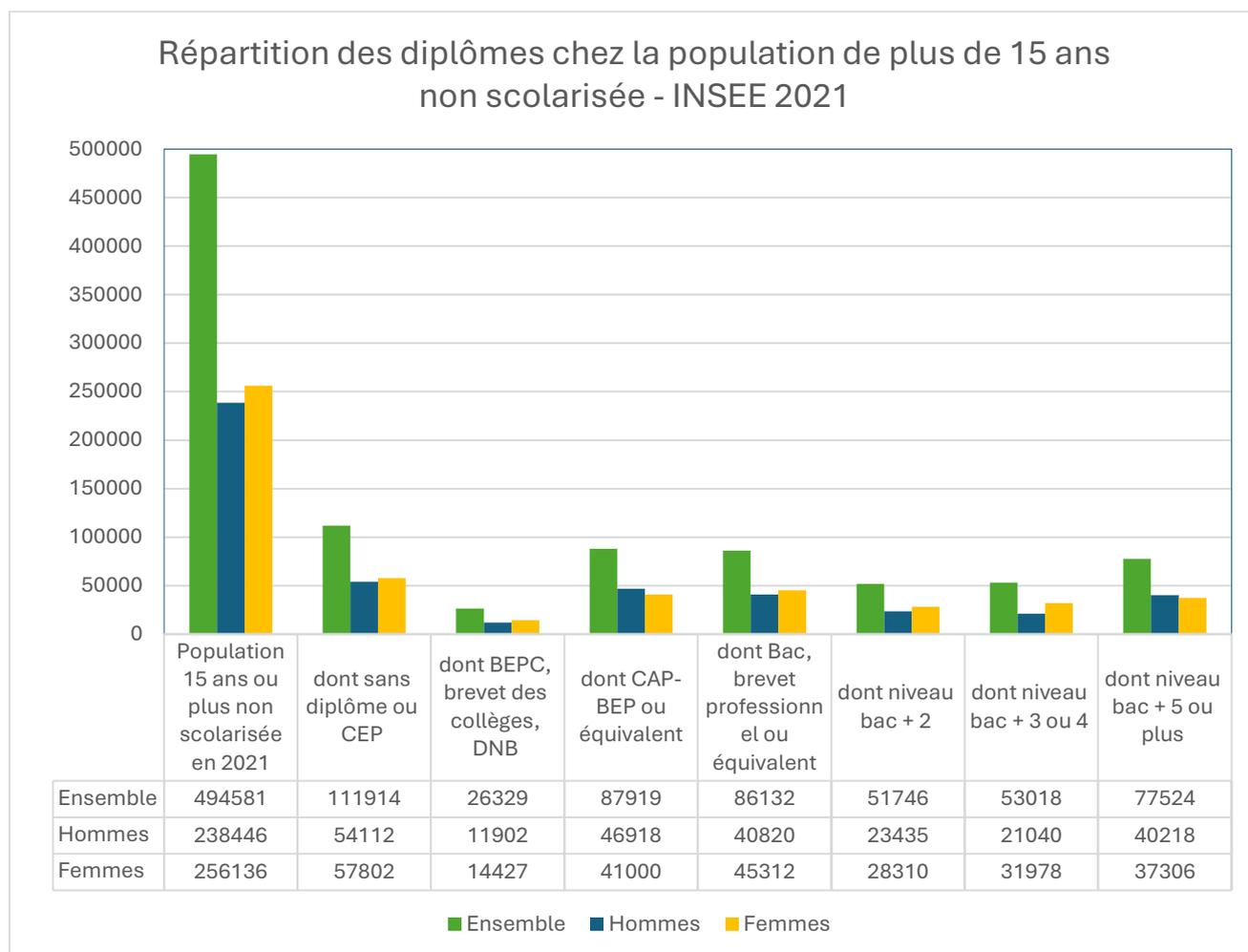
Ces écarts de salaire expliquent en partie que les femmes en situation de monoparentalité aient des revenus plus faibles et soient plus exposées à la pauvreté. Alors que 16,1 % de la population de la région vit sous le seuil de pauvreté en 2021, c'est le cas de 26,5 % de la population des familles monoparentales dont l'adulte référent est une femme. Ces proportions sont respectivement de 14,9 % et 31,9 % pour la France métropolitaine. Le niveau de vie médian s'établit dans la région à 18 740 euros annuels par unité de consommation pour les familles dont une femme assure seule la garde des enfants, contre 25 210 euros pour l'ensemble de la population de la région (17 140 et 23 080 euros en France métropolitaine). »

Les catégories socioprofessionnelles

Le graphique suivant montre que sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, les femmes sont surreprésentées parmi les professions intermédiaires et les employé·es. En revanche, elles sont particulièrement sous-représentées parmi les ouvrier·es :



Le niveau de diplôme



Ce graphique illustre la répartition des diplômes au sein de la population de 15 ans ou plus non scolarisée⁹. Ainsi, les personnes sans diplôme représentent environ le quart de cette population (23%) ; la majorité de la population est donc diplômée, de même qu’au sein de la Métropole du Grand Paris, qui comptabilise une majorité de personnes de plus de 15 ans titulaire d’un diplôme ou d’un certificat d’études (82.1%).

Sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, parmi la population avec diplôme, la majorité est titulaire d’un CAP-BEP (23%), du Baccalauréat (22.5%) ou d’un Bac +5 ou plus (20,3%). Au sein de ces catégories, les femmes sont autant diplômées que les hommes.

Cependant, en s’intéressant à la population des Bac +2 ou Bac +3 ou 4, on s’aperçoit qu’il y a davantage de femmes diplômées que d’hommes. Ainsi, parmi les Bac +2, on recense 55% de femmes tandis que pour les Bac +3 ou 4, 60% des titulaires sont des femmes.

⁹ Le graphique représente la population sans diplôme, c'est-à-dire le nombre d'habitant-es de 15 ans et plus non scolarisé-es et n'ayant obtenu ni CAP, ni BEP, ni diplômes de rangs plus élevés. A ceci se combine la population diplômée du supérieur, c'est-à-dire le nombre d'habitant-es des 15 ans et plus non scolarisé-es ayant obtenu un diplôme universitaire de 1er cycle, BTS, DUT, diplôme des professions sociales ou de santé, d'infirmier(ère), ou d'un diplôme universitaire de 2ème ou 3ème cycle (y compris médecine, pharmacie, dentaire), diplôme d'ingénieur, d'une grande école, doctorat. Cet indicateur fait l'objet d'une déclinaison genrée (ensemble de la population - femmes - hommes).

La situation des personnes en emploi

En 2021, 361 118¹⁰ actifs sont recensés sur le territoire, parmi lesquels on dénombre 174024 femmes, soit 48% de l'ensemble. Parmi ces actifs, 314 530 sont en emploi, la plupart occupant un emploi salarié.

Le taux d'activité¹¹ atteint 71.7% sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre. Des écarts sont constatés entre les femmes et les hommes puisque 73% des femmes sont actives, contre 70% des hommes.

Toutefois, en ce qui concerne le taux d'emploi¹², femmes et hommes sont quasiment à égalité puisque 88% des femmes actives ont un emploi et 87% des hommes actifs en ont.

En matière de répartition des actifs par temps de travail et de genre, des disparités sont observées entre les femmes et les hommes. Ainsi constate-t-on que :

- 4.19% des actifs sont des hommes qui travaillent à temps partiel,
- 7.95% des actifs sont des femmes qui travaillent à temps partiel,
- 49% des actifs sont des hommes qui travaillent à temps complet,
- 38% des actifs sont des femmes qui travaillent à temps complet.
- Le temps complet reste la modalité de travail majoritaire.

Il y a ainsi une majorité de femmes qui travaillent à temps partiel : ce constat est également dressé à l'échelle nationale, comme l'indique un récent rapport de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES).¹³

D'après ce rapport, en 2019, 18% des personnes salariées sont à temps partiel, soit 4,3 millions de personnes. 83% d'entre elles sont des femmes (cf. tableau « Caractéristiques sociodémographiques des personnes salariées à temps partiel en 2019 »).

¹⁰ Les données présentées dans cette sous-partie sont issues de l'Atlas du tissu économique, réalisé par l'Observatoire économique et consultable via ce lien :

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizTYwZjY0M2YtOGJlOS00ODMxLTkyNzltOTBjNGFINzQ2OVMzliwi dCI6Ijc0YTE1YjMyLTK1ODUtNGEwOC1hZmQ1LTE2MmRiYzFmOWI0ZSIsImMiOjI9&pageName=e262141153b9039140a3>

¹¹ C'est le rapport entre le nombre d'actifs et la population en âge de travailler.

¹² Rapport entre le nombre d'actifs ayant un emploi et la population en âge de travailler.

¹³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/temps-partiel-et-conditions-de-travail-travailler-moins-pour-travailler-mieux>

Caractéristiques sociodémographiques des personnes salariées à temps partiel en 2019

En pourcentage des personnes salariées

		Temps plein (82 %)	Temps partiel (18 %)	Raisons déclarées du temps partiel					
				Emploi incomplet (38 %)	Cumul d'études (5 %)	Cumul retraite (3 %)	Santé (8 %)	Enfants, famille (27 %)	Autres (19 %)
Genre	Hommes	58	17	17	23	48	16	6	24
	Femmes	42	83	83	77	52	84	94	76
Âge	De 15 à 24 ans	8	10	14	67	0	1	1	3
	De 25 à 44 ans	49	43	38	32	2	27	76	23
	45 ans ou plus	43	47	48	1	98	72	23	74
Diplôme	Inférieur au baccalauréat	35	43	57	10	64	60	24	39
	Baccalauréat	19	21	22	47	13	15	20	17
	De Bac +1 à Bac +4	30	25	13	37	18	23	39	30
	Bac +5 ou supérieur	16	11	8	6	5	2	17	14
Type de ménage au sein du logement	Couple avec conjoint(e) en emploi	55	53	43	15	39	42	79	57
	Couple avec conjoint(e) sans emploi	12	14	15	2	37	18	6	19
	Famille monoparentale	8	13	18	8	0	17	11	7
	Autres situations (dont conjoint(e) hors logement)	25	20	24	74	23	23	4	18
Reconnaissance handicap	Oui ou en cours	5	10	11	0	8	50	3	4
	Non	95	90	89	100	92	50	97	96

Lecture : en 2019, 83 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

Champ : personnes salariées en France.

Source : Dares-Drees-DGAFF [enquête conditions de travail 2019](#).

La majorité des emplois à temps partiel sont concentrés dans quelques métiers : 15 des 87 familles professionnelles rassemblent à elles seules 67% des personnes à temps partiel, alors qu'elles représentent 38% de l'emploi salarié (cf tableau « Conditions d'emploi des personnes salariées à temps partiel en 2019 »). Ce sont principalement des métiers liés aux services aux particuliers (aides à domicile et domicile et aides ménagères, employé(e)s de maison...), à la santé (aides-soignant(e)s, infirmiers(ères), sages-femmes...) ou au commerce (vendeurs(euses)). Certains de ces métiers sont exercés en majorité à temps partiel comme pour les aides à domicile et aides ménagères ou les employé(e)s de maison, d'autres plus rarement, comme les vendeurs/euses. À l'exception des conducteurs/trices de véhicules, ce sont des métiers très féminisés. Cependant, même exercés à temps plein, ils sont majoritairement occupés par des femmes. Cette double concentration du temps partiel, professionnelle et genrée, est notamment liée aux politiques publiques qui, depuis les années 1980, ont incité au recours au temps partiel, en favorisant la flexibilité des horaires de travail dans certains secteurs (tertiaire peu qualifié), avec l'objectif de stimuler l'emploi, et tout particulièrement l'emploi féminin.

TABEAU 3 | Conditions d'emploi des personnes salariées à temps partiel en 2019

Familles professionnelles	Effectif à temps partiel	Effectif total	Part de femmes (en %)	Part de personnes salariées à temps partiel (en %)	Poids des familles professionnelles parmi...		
					l'ensemble des personnes salariées (en %)	les personnes salariées à temps partiel (en %)	les personnes salariées à bas salaire* (en %)
Agentes / agents d'entretien	544 000	1 315 000	72	41	5	13	13
Aides à domicile et aides ménagères	373 000	556 000	97	67	2	9	11
Aides-soignantes / aides-soignants	317 000	816 000	92	39	3	7	7
Vendeurs / vendeuses	215 000	915 000	75	23	4	5	5
Infirmières / infirmiers, sages-femmes	173 000	599 000	86	29	2	4	0
Professionnelles / professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	170 000	370 000	68	46	2	4	4
Employées / employés et agentes / agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	153 000	398 000	75	38	2	4	4
Secrétaires	134 000	345 000	98	39	1	3	2
Conducteurs / conductrices de véhicules	134 000	825 000	11	16	3	3	3
Employées / employés de maison	118 000	133 000	98	89	1	3	3
Techniciennes / techniciens des services administratifs, comptables et financiers	114 000	623 000	71	18	3	3	1
Employées administratives / employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	108 000	658 000	74	16	3	3	1
Employées administratives / employés administratifs d'entreprise	102 000	401 000	83	25	2	2	2
Enseignantes / enseignants	97 000	897 000	63	11	4	2	0
Professions para-médicales	96 000	310 000	81	31	1	2	1
Ensemble des personnes salariées du top 15	2 848 000	9 161 000	72	31	38	67	59
Ensemble des personnes salariées	4 263 000	23 990 000	50	18	100	-	-

* Une personne salariée est dite à bas salaire lorsque sa rémunération est inférieure aux deux tiers du salaire médian de la population salariée.
Lecture : en 2019, les agents d'entretien représentent 5 % de l'ensemble des personnes salariées, 13 % de celles à temps partiel et 13 % de celles à bas salaire. Parmi les agents d'entretiens, 72 % sont des femmes et 41 % sont à temps partiel.

Champ : personnes salariées en France.

Source : Dares-Drees-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

Le temps partiel découle notamment des modalités du travail de certains secteurs d'activité, mais aussi de l'organisation domestique et familiale ; il répond à des aménagements d'horaires qui évoluent au cours de la vie professionnelle.

A propos de la population résidant en Quartier prioritaire de la Politique de la Ville

La politique de la ville vise à :

- Réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et le reste du territoire
- Améliorer les conditions de vie des habitant·es, en luttant notamment contre toute forme de discrimination.

En France, 5,5 millions de personnes vivent dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), qui sont au nombre de 1514. C'est l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT), qui est chargée de la conception et de la mise en œuvre de cette politique, qui par ailleurs mobilise des dispositifs de droit commun ainsi que des services publics.

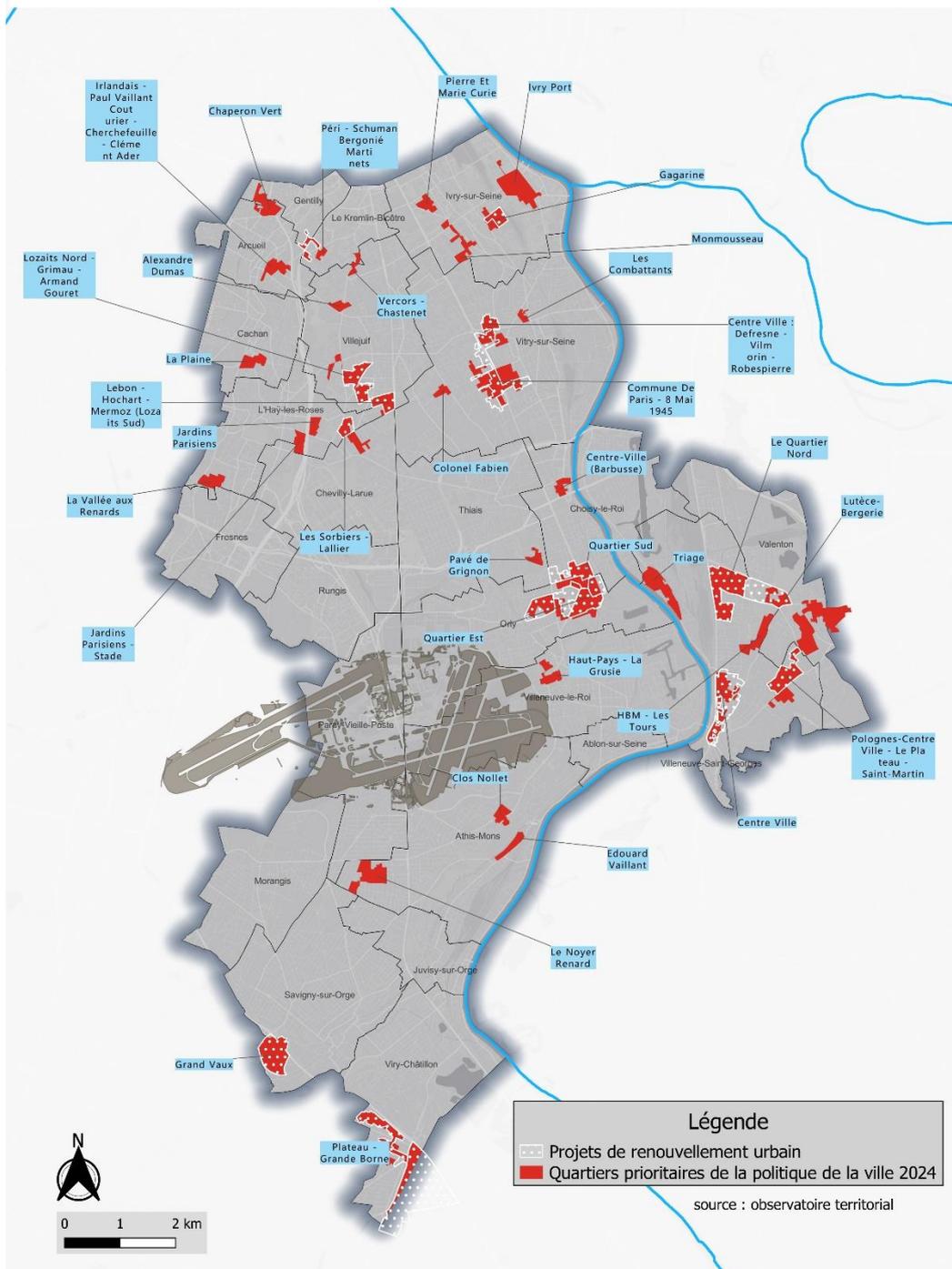
Jusqu'en 2024, il y avait 8 contrats de villes (intercommunaux ou communaux) sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre. Désormais, le nouveau contrat de ville est territorial ; ce dispositif est intitulé « Engagement Quartier 2030 ».

31 quartiers étaient dans l'ancienne contractualisation ; ce chiffre passe à 36 QPV, répartis sur 18 villes. Au sein de ces 31 quartiers vivaient environ 100 000 habitant·es ; actuellement, 125 460 habitant·es résident dans les 36 QPV.

Dans le cadre de cette nouvelle contractualisation, plusieurs documents ont été produits ou vont l'être : le Manifeste des habitant·es des quartiers populaires et le Contrat de ville « Engagement Quartiers 2030 ». Le manifeste¹⁴, adopté à l'unanimité, rappelle avec force les obligations régaliennes de l'Etat : éducation, police, justice, accès aux soins et aux services publics.

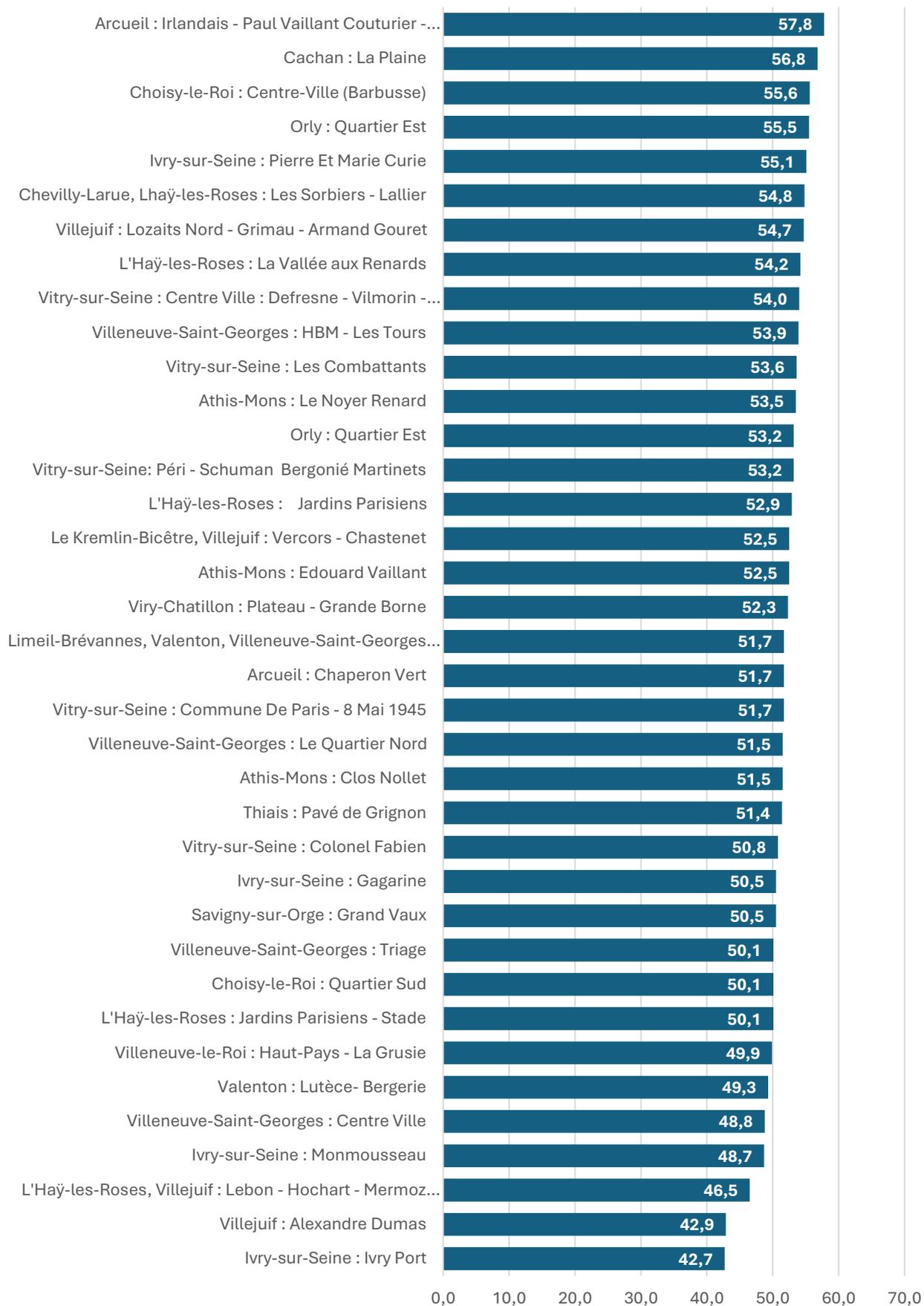
¹⁴ <https://www.grandorlyseinebievre.fr/publications/manifeste-en-faveur-des-habitants-des-quartiers-populaires>, consulté le 13 mars 2025.

Quartiers prioritaires de la politique de la ville et projets de renouvellement urbain 2024-2030



Le graphique ci-dessous présente la proportion de femmes au sein de la population qui réside dans les quartiers politiques de la ville du Grand-Orly Seine Bièvre. Les données sont issues du recensement 2020, le recensement le plus récent pour les QPV.

Part des femmes dans la population résidant en QPV (%) - INSEE 2020



Globalement, la répartition entre les femmes et les hommes est équilibrée dans les 36 QPV du territoire. Toutefois, certains quartiers se distinguent, à l'image de Haut-Pays la Grusie et la Vallée aux Renards, qui comptent moins de 45% de femmes, tandis que d'autres (Quartier Sud, Grand Vaux, Clos Nollet, Le Noyer Renard, le Plateau-Grande Borne) sont très féminisés puisqu'y vivent plus de 55% de femmes.

Conclusion

Le constat des disparités entre les femmes et les hommes du Grand-Orly Seine Bièvre montre que le territoire suit les tendances observées à différentes échelles.

Ces inégalités touchent les femmes dans de nombreux domaines, en particulier dans le domaine économique.

Conscient que ces inégalités existent sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, des politiques publiques sont mises en œuvre et ont pour premier objectif de sensibiliser les habitant·es, usager·es et/ou professionnel·les aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de la lutte contre les violences. Pour ce faire, tous les leviers sont actionnés, qu'il s'agisse de la commande publique, de la culture, du sport, du numérique ou des politiques internes.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les différentes politiques publiques et/ou les équipements du territoire

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations par l'intermédiaire du Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPAPSER)

Le schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre vise à proposer un plan d'actions d'achats publics engagés dans le domaine social et environnemental, nécessaires à l'adaptation de notre territoire aux défis climatiques, environnementaux et au progrès social. Le schéma répond aux valeurs et aux orientations promues par le territoire, et s'inscrit dans des projets cadres, notamment le Projet de Territoire et Plan Climat Air Énergie Territorial (PCAET). Il répond également aux exigences réglementaires :

- loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire ;
- loi n° 2015-992 du 17 août 2015 pour la transition énergétique et la croissance verte ;
- loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforçant la résilience face à ses effets, du 24 août 2021, qui impose dans la commande publique la prise en compte des objectifs de développement durable dans leurs dimensions économique, sociale et environnementale.

Par ailleurs, le projet est en prise directe avec les objectifs du Plan National d'Action pour l'Achat Public Durable 2021-2025 (PNAD), dont les actions sont en faveur de l'achat public socialement et écologiquement responsable.

Le schéma de promotion fixe des objectifs à atteindre, des actions à mettre en place et leurs moyens, des indicateurs de suivi, afin de participer au développement et à la diffusion de bonnes pratiques et d'informations, pour que l'acte d'achat du territoire soit un véritable outil stratégique.

Enfin, les leviers d'action proposés sont différents et variables d'une situation à l'autre, et ne peuvent être considérés comme pertinents ou efficaces pour tout type de marché confondu. Il sera décidé, au cas par cas, des aspects sociaux, environnementaux ou innovants qu'il convient d'intégrer dans la passation d'un marché, en fonction de son objet et des objectifs visés.

Le SPAPSER est décomposé en 12 fiches-actions, répondant chacune à une thématique. Les fiches-actions 7 et 8, en particulier, abordent la thématique de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de la lutte contre les discriminations. L'objectif

est de sensibiliser les acteurs économiques aux questions des discriminations et de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'intermédiaire de la commande publique.

Comme mentionné dans les fiches annexes travaillées par le Centre Hubertine Auclert et le GIP Maximilien¹⁵, « l'inscription de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des schémas publics d'achat socialement et écologiquement responsable (SPASER) permet de donner une impulsion stratégique à la démarche, en offrant un cadre opérationnel pour le déploiement d'une politique de promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique. »

En 2024, le travail sur le SPASER a essentiellement porté sur la fiche-action 7, en particulier sur la rédaction d'une charte de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité Femmes/hommes, mais aussi un questionnaire à intégrer dans le Dossier de Consultation des Entreprises (DCE). L'objectif affiché est de faire de la charte et du questionnaire des outils de sensibilisation, qui doivent aussi permettre de mieux connaître les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Promouvoir l'égalité au sein des équipements culturels

La culture peut être un puissant vecteur de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les différents équipements culturels du territoire ont ainsi organisé plusieurs événements autour de la journée internationale des droits des femmes. Ces événements poursuivent divers objectifs et l'égalité femmes-hommes y est abordée selon des angles différents : mettre en avant les réalisations d'une artiste, traiter d'un sujet en lien avec les droits des femmes, célébrer des artistes féminines...

Dans les médiathèques

Médiathèque Raymond Queneau de Juvisy-sur-Orge

Au cours du mois de mars 2024, deux expositions, en particulier, ont été proposées aux visiteur·ses de la Médiathèque Raymond Queneau, à Juvisy-sur-Orge, mettant à l'honneur les femmes et/ou sensibilisant sur leurs conditions. La première, intitulée « Les femmes selon Nenëlle » invitait à la découverte des œuvres d'Anaëlle, jeune étudiante en architecture. Passionnée par les activités artistiques et manuelles depuis son plus jeune âge, autodidacte, elle se dirige tout naturellement vers la peinture sous le pseudo de

¹⁵ Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique, GIP Maximilien & Centre Hubertine Auclert, 2023. URL : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/actualites/publication-du-recueil-pratique-promouvoir-legalite-femmes-hommes-dans-la-commande> , consulté le 12 décembre 2024.

Nenëlle. Inspirée par les œuvres de Vassily Kandinsky¹⁶ ou encore Sonia Delaunay¹⁷, elle tend vers l'art abstrait, coloré, aux formes géométriques.

La deuxième, « Sang pour sang règles », explore le fonctionnement du cycle menstruel, les différents types de protection, les émotions et sensations ressenties, la gestion des douleurs et les idées reçues qui alimentent le tabou autour des règles.

Cette exposition, pensée et prêtée par le Centre Hubertine Auclert, le centre francilien sur l'égalité entre les femmes et les hommes, traite également de la question de la précarité menstruelle, qui désigne le fait de manquer de moyens pour acheter des protections menstruelles et vivre ses règles en toute sérénité. En effet, on estime que parmi 15 millions de personnes réglées en France, on estime que 1,7 million d'entre elles sont concernées par la précarité menstruelle, soit une personne sur huit ! Il s'agit de personnes en difficulté économique, jeunes comme plus âgées. Les protections menstruelles coûtent cher. Or ce sont des produits de première nécessité, du même ordre que le papier toilette.

Médiathèque Simone de Beauvoir d'Athis-Mons

A travers l'exposition *Egax trip*, qui était affichée durant tout le mois de mars 2024, les médiathécaires de la Médiathèque Simone de Beauvoir (Athis-Mons) ont exposé le travail collaboratif mené avec les enfants en amont. En effet, des classes de la ville ont été associées à une réflexion durant le mois de novembre sur les stéréotypes liés au genre.

Dans les conservatoires

Conservatoire de Juvisy-sur-Orge

Le temps de deux soirées¹⁸ animées par Grégory Pichet, disquaire de la boutique Discophenia de Juvisy-sur-Orge, et agrémentées d'extraits sonores et vidéo, la place de la femme dans le Rock au travers de ses principales figures a été retracée. De la Soul où les premières artistes féminines notoires apparaissent dès les années 50, il faudra attendre presque 15 ans avant de voir les premières icônes féminines dans le Rock. Peu de femmes se feront ensuite une place dans les années 70, mais celles qui réussiront feront partie de la légende du Rock. C'est d'abord le Punk qui donnera une vraie place aux femmes dans la deuxième partie de cette décennie. Les années 80 et surtout 90 seront les décennies de la vraie reconnaissance artistique.

¹⁶ Pionnier de l'art abstrait, Vassily Kandinsky (1866 – 1944) [...] est avant tout un artiste international qui a vécu plusieurs années à Paris, a voyagé en Europe, et s'est fait connaître par son essai théorique *Du spirituel dans l'art* (1911). Cet artiste majeur, membre du Bauhaus et créateur du Blaue Reiter, marque un tournant décisif dans la naissance de l'abstraction. (<https://www.beauxarts.com/grand-format/vassily-kandinsky-en-2-minutes/>, consulté le 5 février 2025).

¹⁷ Sarah Stern dite Sonia Terk-Delaunay (1885–1979) naît en Ukraine dans une famille modeste. Elle suit une formation de peintre en Allemagne, puis se rend à Paris en 1905, y découvre les mouvements d'avant-gardes comme le fauvisme et la peinture de Gauguin, qui lui inspirent ses premières peintures. Artiste complète, Sonia Delaunay s'essaie à la décoration d'intérieur ainsi qu'au design, puis crée des vêtements, et ouvre une boutique dans les années 1920 pour subvenir aux besoins de sa famille. Elle se forge une réputation internationale en travaillant pour des marques new-yorkaises, et en créant des costumes pour l'industrie du cinéma. (<https://www.centrepompidou.fr/fr/offre-aux-professionnels/enseignants/dossiers-ressources-sur-lart/naissance-de-lart-abstrait/sonia-delaunay>, consulté le 5 février 2025).

¹⁸ La première le 7 mars et la seconde, le 13.

Conservatoire du Kremlin-Bicêtre

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, les professeures du conservatoire du Kremlin-Bicêtre, les spectateur-trices étaient invité-es à découvrir les portraits de dames de l'entourage de François Couperin¹⁹, dont il a donné le nom à plusieurs de ses pièces, mis en parallèle avec des extraits de textes de Saint-Simon et de la Bruyère les décrivant. Les femmes artistes ont ensuite été mises à l'honneur avec une *Suite pour clavecin* d'Elisabeth Jacquet de la Guerre et un extrait de *La Princesse de Clèves* de Madame de la Fayette. Ces soirées ont été animées par Frédéric Merlo (théâtre) et Anne-Laure Lelièvre (clavecin).

Conservatoire de L'Haÿ-les-Roses

Au conservatoire de L'Haÿ-les-Roses, les élèves ont défendu les œuvres de femmes compositrices dans le cadre du mois des droits des femmes.

Dans les théâtres et cinémas

Cinéma La Tournelle de L'Haÿ-les-Roses

En mars 2024, le cinéma La Tournelle a proposé le vernissage de l'exposition « Portrait d'un 7^e Art en feu », sur les figures féminines au cinéma, ainsi que la projection du film *Blue Jean* (2022, film de Georgia Oakley) suivie d'une rencontre et d'un moment convivial. Par ailleurs le cinéma a aussi proposé la projection du film *Madame de Sévigné*, réalisé par Isabelle Brocard, avec Karin Viard et Ana Girardot. Le samedi 9 mars, un ciné-débat autour du film *Persepolis*, réalisé par Marjane Satrapi et Vincent Paronnaud, et en partenariat avec le service municipal de la jeunesse de la ville de L'Haÿ-les-Roses, était aussi organisé.

Dans les villes du territoire

Arcueil

Dans le cadre de la programmation culturelle et artistique de la ville d'Arcueil, une attention particulière est accordée à l'égalité femmes-hommes dans le choix d'intervenant.e.s afin de favoriser la mixité femmes-hommes et d'éviter une sous-représentation des femmes, souvent constatée dans le domaine culturel et artistique.

Par ailleurs, depuis trois ans, un partenariat s'est noué entre une compagnie de théâtre implantée localement, la Mécanique de l'Instant, et l'Espace Jeunes de la Ville afin de proposer, chaque année, aux collégien.ne.s et lycéen.ne.s suivi.e.s par le service jeunesse, ainsi qu'à leurs parents, de participer à des ateliers et à une représentation de théâtre forum sur une thématique en lien avec le sujet. En 2024, c'est la question de la vie affective

¹⁹ Surnommé "le Grand" en raison de sa maîtrise exceptionnelle de l'orgue, François Couperin est le membre le plus illustre d'une grande famille de musiciens et est considéré comme l'un des plus grands compositeurs français de son temps. Les Pièces pour clavecin restent son œuvre maîtresse et un des sommets de la musique tonale pour clavier. (<https://www.radiofrance.fr/personnes/francois-couperin>, consulté le 5 février 2025).

et sexuelle des jeunes qui a été abordée avec comme angle la déconstruction des stéréotypes et des préjugés liés au genre.

Durant tout le mois de mars, la ville a par ailleurs proposé plusieurs initiatives tels que des spectacles (« Renversante », à l'espace Jean Vilar ou encore « L'Aube » à Anis Gras, le lieu de l'Autre), des expositions (« L'exemple des femmes Afars en Ethiopie », à la Maison des Solidarités) ou encore des conférences (« Abstraction au féminin », « Pour ne pas oublier le rôle des femmes dans la Résistance »).

Chevilly-Larue

La ville de Chevilly-Larue a proposé à ses habitant·es une programmation culturelle riche tout au long du mois de mars 2024. Ainsi, le film documentaire de Caroline Kim-Morange, intitulé « Socorristas », a été projeté à la Maison pour tous. Ce documentaire aborde le droit à l'avortement dans le contexte de l'activisme des femmes en Argentine entre 2018/2020 qui ont dû organiser des réseaux clandestins pour aider d'autres femmes à avorter en toute sécurité. Par ailleurs, des jeux pour sensibiliser sur l'égalité femmes-hommes ont été proposés à la librairie du plateau mais aussi à la maison pour tous, en partenariat avec la librairie du plateau.

Aux actions menées, s'est ajouté l'engagement de la commune à travers une campagne d'affichage pour sensibiliser, informer, faire réfléchir et faire évoluer les mentalités.

Le pôle prévention de la collectivité chevillaise propose, encadre et anime des ateliers de sensibilisation, à destination de l'ensemble des élèves de CM1 et CM2 des écoles la ville, traitant pour l'un de l'égalité fille garçon et pour l'autre du harcèlement. 502 élèves sur 529 ont participé à ces ateliers en 2024.

Fresnes

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes de 2024, la bibliothèque a proposé un kiosque thématique avec une sélection d'ouvrages sur les droits des femmes et les femmes dans le sport. Pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, une conférence sur "La figure de la sorcière en France à la fin du Moyen-Âge (XIVe-XVe siècles)" a eu lieu. Par ailleurs, le personnel de la bibliothèque produit des statistiques genrées sur la fréquentation du soutien scolaire, proposé depuis octobre 2019. La part de filles assistant à ces créneaux de soutien scolaire a augmenté : sur l'année 2019-2020, elles représentaient 41% de la fréquentation, contre 56% en 2023-2024.

A la Grange dîmière, théâtre de la Ville, des spectacles et actions sont régulièrement proposés en lien avec l'égalité, les violences faites aux femmes ou les discriminations. En janvier 2024, était programmé le spectacle Rag'N Boogie, qui aborde le racisme et la naissance du rag time et du boogie woogie. En mars, un atelier ouvert à toutes et tous a été organisé : il était animé par l'association "Dans le Genre Égales" et portant sur la déconstruction des stéréotypes sexistes.

L'Hay-les-Roses

L'espace culturel Dispan de Floran a procédé à l'installation de deux expositions tout au long du mois de mars, dédiées à la place des femmes dans la société. Un spectacle de stand-up de Laura Domenge, qui sous couvert d'humour, traite de la condition des femmes, a été proposé aux L'Hayssien·nes. Par ailleurs, la harpiste Laura Perrudin a également performé lors d'un concert.

En outre, les habitant·es ont également pu assister à la représentation « Les filles aux mains jaunes », adaptation théâtrale de la pièce éponyme de Michel Bellier. Cette pièce de théâtre aborde l'histoire de quatre jeunes femmes, Julie, Rose, Jeanne et Louise, qui sont ouvrières dans une usine d'armement au XXe siècle et qui font face à des injustices dans le monde du travail. Louise, journaliste militante chez les suffragistes, va entraîner ses amies dans la lutte pour l'avancée des droits des femmes.

Ivry-sur-Seine

Chaque année, la médiathèque propose un cycle de conférence sur un thème, en 2024, la thématique du travail. A cette occasion, un ensemble d'intervenantes spécialisées sont programmées. Au total, 14 intervenantes ont été programmées de février à novembre 2024. Parmi elles, Maud Simonet sociologue, est intervenue pour une conférence populaire sur le thème *Travail gratuit : une exploitation féminine ?* dans le cadre du 8 mars ou Mejdaline Mhiri, journaliste, pour une intervention sur la thématique de la place des femmes dans le commentaire sportif, en lien avec la programmation sport/culture de la DAC et de la DDS.

Le Luxy est un cinéma d'art et d'essai dont l'objectif premier est de défendre la culture pour toutes et tous à travers de nombreuses actions culturelles. Ces actions s'inscrivent largement dans un projet de sensibilisation à toutes les discriminations pour faire bouger les mentalités. Une attention particulière est portée à la mise en évidence des inégalités femmes-hommes et à la déconstruction des stéréotypes de genre.

Sur 566 films projetés, 131 réalisés par des femmes (23%), 375 réalisés par des hommes (66%), 60 coréalisés par des femmes et des hommes (11%). La proportion de films réalisés par des femmes diffusés au Luxy correspond à peu près à la proportion de films français réalisés par des femmes selon une étude du CNC en 2021 (26%).

Orly

Une exposition itinérante a été mise en œuvre par la ville d'Orly ; il s'agit de l'aboutissement d'un travail conséquent et partenarial des services de la ville, de ses partenaires et des Orlysiens·nes. Il a en effet été proposé de réaliser des portraits d'orlysiens et orlysiennes avec leur modèle. Ces photos ont été assorties d'un commentaire expliquant en quoi l'un d'entre eux est le modèle de l'autre. Le public sollicité était le plus large possible (enfants, seniors, usagers de l'ESAT, de l'IME...). L'exposition a été inaugurée à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

En outre, un flyer sur les autrices et les compositrices a été mis à disposition des usager·es de la médiathèque d'Orly, avec la possibilité de retrouver leurs ouvrages et compositions dans les rayons.

Par ailleurs, le centre culturel a projeté en avant-première le film « Il reste encore demain », de la réalisatrice italienne Paola Cortellisi. Le film traite de la violence quotidienne subie par Delia, la protagoniste, mais aussi de l'entraide et d'émancipation féminine.

Villejuif

La Direction de la Culture de la ville de Villejuif est pleinement mobilisée en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes tout au long de l'année. Le réseau de lecture publique veille à proposer un fonds documentaire riche sur ces sujets, et ces thématiques sont régulièrement traitées dans la programmation culturelle de la Ville. Par exemple, l'édition 2024 de « Partir en livre » a donné une grande place au thème de la pratique sportive féminine et de l'égalité fillesgarçons/femmes-hommes dans le sport.

L'organisation du Mois du Fil en mars 2024 a permis à la fois de mettre à l'honneur l'artiste Charlotte Leduc, dont l'exposition a été inaugurée le 8 mars, et de proposer une réflexion sur la valorisation des loisirs traditionnellement féminins, notamment à l'occasion d'une conférence sur le sujet.

Viry-Chatillon

Dans le cadre de la semaine de l'égalité, le service jeunesse et citoyenneté a organisé un ciné débat le mercredi 6 mars à la MJC antenne Aimé Césaire. Un groupe de 11 adolescents (6 filles-5 garçons) ont à l'issue de la projection, pu échanger avec Camille Juza, réalisatrice du documentaire, Catherine Louveau, sociologue spécialiste du sport et des inégalités hommes/femmes et Khalissa Houicha, sportive de haut niveau de boxe thaïlandaise et éducatrice spécialisée.

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, le film « The battle of the sexes » retraçant le combat pour l'égalité salariale de la championne de tennis américaine Billie Jean King a été projeté au cinéma le Calypso. A l'issue, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles a animé un débat autour de l'égalité femmes-hommes dans le sport.

Féminiser les noms des équipements culturels

En 2024, plusieurs équipements culturels et sportifs du Grand-Orly Seine Bièvre ont été dénommés d'après des femmes. Il s'agit du conservatoire de danse Joséphine Baker (Villejuif) et de la piscine Mélinée Manouchian (Fresnes).

Nommer les équipements publics et/ou les rues participe ainsi à la visibilité des femmes dans l'espace public. En effet, d'après une étude de l'Union Française Soroptimist, en 2014, seules 2% des 63 500 rues étudiées portaient le nom d'une femme²⁰. En moyenne, en France, 6% des rues portent des noms de femmes.

JOSEPHINE BAKER (1906-1975)



Joséphine Baker était danseuse, chanteuse, meneuse de revue, mais aussi membre des services de contre-espionnage de la France libre.

Née aux États-Unis, elle est issue d'un milieu très modeste et vit une enfance difficile où la danse est sa seule échappatoire. Elle débarque à Paris à l'âge de 19 ans et son amour pour la France ne fera que grandir à partir de ce moment-là... Sa beauté et son grand talent lui permettent de devenir très rapidement la star de la « Revue Nègre » du théâtre des Champs Élysées, spectacle musical qui a permis de populariser le jazz et la culture noire américaine en France. En 1927, aux Folies Bergères, elle fait scandale en apparaissant vêtue d'une simple ceinture de bananes... Malgré cette imagerie raciste, elle réussit à s'imposer comme femme libre et inspire toute une génération d'artistes et de femmes.

Tout au long de sa vie, elle sera fortement engagée pour la liberté et contre le racisme. Pendant la Seconde Guerre mondiale, elle s'engage dans la Croix rouge avant de rejoindre les services de contre-espionnage de la France libre. À la Libération, elle reçoit la médaille de la Résistance, puis en 1961 la Légion d'honneur et la Croix de guerre.

Bien qu'étant devenue française depuis 1937, elle n'en oublie pas pour autant la lutte pour les droits des noirs américains et participe à la Marche sur Washington pour l'emploi et la liberté de Martin Luther King le 28 août 1963.

Pour prouver qu'« il n'y a qu'une race humaine », elle adopte douze enfants de diverses origines. Une fratrie qu'elle nomme sa « tribu arc-en-ciel » et qu'elle installe dans son château en Dordogne, les Milandes, où elle a l'ambition de fonder la « capitale de la fraternité » et de donner vie à un « idéal d'une fraternité universelle ».

Le 30 novembre 2021, soit 46 ans après sa mort à Paris, Joséphine Baker a été la première femme noire et la première artiste scénique à entrer au Panthéon.

²⁰ Etude réalisée auprès de 111 communes. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/medias/egalitheque/documents/rapport-femmes-espaces-publics-fev2018-hyperliens.pdf>
<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/geographie-a-la-carte/geographie-a-la-carte-5-ans-apres-metoo-a-t-on-feminise-les-noms-de-lieux-7209645>

« Ça roule, petites histoires en banlieue sud », à l'écomusée du Grand-Orly Seine Bièvre

L'exposition "Ça roule, petites histoires de vélo en banlieue sud", organisée par l'Ecomusée, interroge la place du vélo en banlieue. A travers son histoire, l'objet vélo et sa pratique reflètent les changements économiques, sociologiques et techniques de la société.

Grâce aux témoignages collectés auprès d'habitant·e·s du quartier, l'exposition brosse un portrait des différents usages du vélo et du rapport intime que nous entretenons avec cet objet synonyme de loisirs, de liberté, d'effort, d'émancipation et d'avenir. Les visiteurs·euses sont invités à circuler à travers deux espaces : un espace d'introduction historique dans laquelle les visiteurs·euses peuvent découvrir sept magnifiques vélos de collection ; un second espace proposant une immersion autour de quatre thématiques contemporaines : le vélo liberté, le vélotaf, le vélo loisir et le vélo comme chemin d'avenir.

Le parcours de l'exposition est émaillé de vélos "symboles" ainsi que de témoignages collectés auprès d'habitant·e·s du quartier. Le rapport au vélo résonne avec les expériences des visiteurs·euses.

L'exposition comprend une section sur l'émancipation à vélo. Cette partie de l'exposition porte notamment sur l'histoire de l'émancipation féminine à vélo (avec par exemple l'invention des premiers pantalons pour femmes : les bloomers).

BLOOMER vs. JUPE, ou comment les vêtements participent aux diktats imposés aux femmes

Pendant longtemps, le port du pantalon a été refusé aux femmes, ou soumis à des dérogations. Une des conséquences de cela, fut notamment l'exclusion des femmes dans les compétitions sportives, ou leur moindre participation. Ainsi, aux Etats-Unis, c'est la militante féministe Amelia Bloomer, qui au XIXe siècle, lutte pour une réforme vestimentaire. En effet, elle estime que les robes entravent les mouvements, en particulier pour la pratique de la bicyclette et qu'un vêtement plus approprié permettrait de gagner en aisance.

Toutefois, l'acceptation du vêtement ne fait pas l'unanimité, comme le relate cet article de Libération²¹ : « A cette époque, l'idée du bloomer apparaît tellement saugrenue à certains qu'une pièce comique, les Blooméristes ou la Réforme des jupes, est mise en scène au Théâtre du Vaudeville, comme le raconte le Siècle, le 2 février 1982. Pour le journaliste du Siècle, Amelia Bloomer est même une «excentrique insulaire qui a attaché son nom à l'idée la plus saugrenue qui ait pu poindre dans une cervelle humaine, celle de masculiniser les femmes par le costume d'abord, par les habitudes ensuite». Dans les Blooméristes ou la Réforme des Jupes, l'héroïne, Mlle Césarine, «a été élevée à la façon bloomerienne ; elle fume comme un Turc, tire le pistolet comme Lepage, manie le fleuret comme le professeur italien Raimondi». » Malgré les réticences, le bloomer finit par être démocratisé et adopté, surtout par les sportives.

En France, ce n'est que depuis 2013 que l'interdiction du port du pantalon pour les femmes²² a été abrogée. D'après le texte de l'Ordonnance, toute femme « désirant s'habiller en homme » devait se présenter à la Préfecture de Police pour obtenir l'autorisation de porter un pantalon. Contraire aux principes d'égalité entre les femmes et les hommes, cette ordonnance, bien que complétée par deux circulaires²³, n'avait jamais été abrogée, et a fini par être obsolète.

²¹ Article : https://www.liberation.fr/sports/2018/12/08/et-le-bloomer-libera-le-corps-des-sportives_1696434/, consulté le 13 décembre 2024.

²² Ordonnance du 7 novembre 1800 de préfet de police Dubois, intitulée « Ordonnance concernant le travestissement des femmes ».

²³ En 1892 et 1909 : <https://www.senat.fr/questions/base/2012/qSEQ120700692.html> (consulté le 19/12/2024)

Dans cette partie, on découvre également le portrait de Fatima, habitante du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre qui a appris à faire du vélo à 50 ans pour ne pas être dépendante de son mari et sa voiture dans ses déplacements.

L'apprentissage du vélo apparaît ainsi comme une solution pour plus de vélonomie (autonomie dans la pratique du vélo). En effet, il existe un « potentiel vélo » très important en France, mais il y a des disparités fortes dans la pratique : des différences entre habitant·es des QPV et hors QPV ; seulement 35% des cyclistes sont des femmes... Par ailleurs, la pratique du vélo se caractérise par un rapport différencié au risque, un apprentissage moins systématisé ou encore une socialisation différente au sport.

Durant cette exposition, sont aussi diffusées des vidéos²⁴ des exploits de Jeannie Longo ainsi des situations qu'elle a dû subir en tant que femme dans un "sport d'hommes".



JEANNIE LONGO

Jeannie Longo est une cycliste française, qui a participé aux championnats du monde de cyclisme sur piste de 1979 à 2010 et aux Jeux olympiques de 1984 à 2008. De plus, elle possède un palmarès unique, avec une médaille d'or olympique, 60 titres nationaux, 13 titres de championne du monde chez les élites, 3 Tour de France féminin et 38 records du monde.

Elle commence sa carrière sportive en ski alpin et parvient très vite au rang des meilleures. Elle remporte de nombreuses compétitions entre 1979 et 1982 et intègre l'équipe de France universitaire.

Mais c'est en cyclisme qu'elle excelle, étant la cycliste la plus titrée de toutes avec 30 médailles aux Jeux olympiques et aux championnats du monde de cyclisme, un titre olympique, treize championnats du monde, trois victoires du Tour de France féminin, 38 records du monde, et 1157 victoires depuis sa première licence.

Dans les années 1980, Jeannie Longo est la cible d'attaques et de propos sexistes dénigrant le cyclisme féminin. Par exemple dans l'émission À chacun son tour en 1987 où, invitée suite à sa victoire sur une étape du Tour de France féminin, elle est prise à partie avec véhémence par Marc Madiot. En 1989, elle décide de mettre sa carrière en suspens à l'âge de 31 ans.

Elle reprend la compétition en 1991, avec l'intention d'obtenir un titre olympique lors des Jeux olympiques de Barcelone l'année suivante, mais elle ne décrochera que la

médaille d'argent de la course en ligne. Elle est cependant victorieuse du Women's Challenge en 1991. La même année, peu avant les championnats du monde sur route à Stuttgart pour lesquels elle est sélectionnée, elle est exclue de l'équipe de France à cause de son refus d'utiliser les pédales de la marque qui équipe la Fédération française de cyclisme.

En 1996, elle devient enfin, à Atlanta, championne olympique de la course en ligne. Le 26 octobre 1996 à Mexico, avec 48,159 km sur une heure, elle bat la meilleure performance de l'heure féminine UCI qui reste inégalé à ce jour.

Le 9 octobre 2021, à 62 ans et 11 mois, elle devient championne du monde du contre-la-montre dans sa catégorie d'âge (60-64 ans) à Sarajevo.

En compagnie de son entraîneur et mari, Patrice Ciprelli, ancien skieur membre de l'équipe de France de ski, Jeannie Longo monte une équipe pour aider les femmes cyclistes à percer.

En parallèle de ses activités sportives, elle a aussi été engagée politiquement puisqu'elle a été adjointe de l'ancien maire de Grenoble, Alain Carignon.

²⁴ <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/video/i21068628/vif-echange-entre-marc-madiot-et-jeannie-longo-a-propos-des-femmes-dans-le-cyclisme> (consulté le 19/12/2024).

Promouvoir la santé des femmes et des enfants par l'intermédiaire de la culture

Du 16 novembre au 7 décembre 2024, se sont déroulées les « Semaines de la santé » dans les médiathèques-ludothèques du Grand-Orly Seine Bièvre. Il s'agit d'un événement dédié à la santé, au bien-être et à l'inclusion, qui cette année mettait en avant le thème du lien et des relations.

A cette occasion, plusieurs animations ont été proposées, dont certaines mêlaient des réflexions sur le genre et la santé, mais aussi qui questionnaient la parentalité. Ainsi, une exposition sur les stéréotypes de genre, « Bien dans leur genre », a été proposée le samedi 16 novembre 2024. Cette exposition, interactive et accessible à tous les publics, avait pour but de sensibiliser les participant·es, enfants ou adultes, à l'égalité entre les garçons et les filles. A la ludothèque La Marelle (Athis-Mons), une après-midi consacrée à un quiz sur les jeux genrés et non-genrés a été proposée aux usager·es.

D'autres animations, davantage orientées sur la parentalité, étaient également proposées : du yoga parent-enfant à la médiathèque de Morangis, de l'initiation à la danse thérapie à partir de duos parent-enfant à la médiathèque Raymond Queneau (Juvisy-sur-Orge), un atelier de rigologie à la médiathèque du Val (Athis-Mons).

Equipements sportifs

En 2024, plusieurs initiatives ont été menées au sein des équipements sportifs du Grand-Orly Seine Bièvre. Par exemple, la piscine de Fresnes a été baptisée Piscine Mélinée Manouchian ; par ailleurs, le projet d'établissement de cette piscine comprend un axe de lutte contre les discriminations, incluant donc les questions d'égalité entre les filles et les garçons et les femmes et les hommes.

D'autres initiatives sont aussi menées depuis 2024 au sein des équipements sportifs. Ainsi, plusieurs équipements sportifs ont été dotés de distributeurs de protections hygiéniques. Cette mesure devrait être déployée dans d'autres équipements d'ici 2025.

MELINEE MANOUCHIAN (1913 - 1989)



Mélinée Manouchian était une résistante française d'origine arménienne.

Elle était également l'épouse du héros de la Résistance Missak Manouchian, fusillé en 1944. Ayant perdu ses parents durant le génocide des Arméniens de Turquie en 1916, Mélinée Manouchian est recueillie en Grèce puis envoyée en France en 1926 par le biais du Comité américain de secours arménien et syrien. Installée à Paris, elle rencontre Missak Manouchian, qui, comme elle, est très attaché aux valeurs de la République Française. Ils adhèrent ensemble au Parti

communiste, se marient en 1936 et créent l'Union populaire franco-arménienne.

En 1941, le couple s'engage dans la Résistance au sein des « Francs-tireurs et partisans - Main-d'œuvre immigrée » (FTP-MOI) et mène de nombreuses actions contre l'occupation nazie en France. Missak Manouchian et ses camarades sont arrêtés fin 1943 et sont incarcérés à la prison de Fresnes dans l'attente du procès qui débouchera sur leur exécution le 21 février 1944. Ayant trouvé refuge chez une amie, Mélinée y apprendra l'exécution de son époux.

Après la guerre, elle s'installe d'abord à Erevan en Arménie, où elle travaille au sein de l'Institut de littérature de l'Académie des sciences. En 1954, elle publie une biographie sur son mari ainsi que deux recueils de poèmes écrits par celui-ci. Elle décide de revenir en France en 1963. En 1986, le président de la République François Mitterrand la nomme chevalier de la Légion d'Honneur.

Décédée le 6 décembre 1989, elle est tout d'abord inhumée au cimetière d'Ivry-sur-Seine avec son mari, Missak Manouchian. Impliquée dans la reconnaissance de son époux, elle entre au Panthéon avec lui le 21 février 2024 par décision du Président de la République.

En outre, l'année 2024 a été marquée par la tenue des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) en France. L'occasion de rappeler que si la pratique du sport est en théorie ouverte à toutes et tous, en réalité, de nombreux stéréotypes persistent. La campagne « Mon genre de sport » et le site Internet²⁵ dédiés, réalisés par le centre Hubertine Auclert, renseigne notamment sur les pratiques des jeunes.

Ainsi :

- la pratique sportive s'amointrit pour les filles vers l'âge de 12 ans : début 2022, elles représentaient seulement 40 % des 850 000 licencié-es,
- 16% des filles de 15 à 17 ans font au moins 60minutes d'activité physique par jour contre 40% des garçons du même âge. Cela se poursuit à l'âge adulte : selon l'INSEE en 2021, 71 % des hommes ont une pratique sportive régulière, contre 60 % des femmes,

²⁵ Pour en savoir plus : <https://www.mongenredesport.com/>

- 95% des personnes qui utilisent les city stades sont des garçons et la grande majorité des espaces de sport en libre accès (espace de musculation, skatepark) sont également utilisés par des garçons,
- 90% des journalistes sportifs sont des hommes,
- D'après une enquête menée en 2014, 1 personne sur 2 considérait que certains sports convenaient mieux aux filles qu'aux garçons.

Si nommer les équipements sportifs par le nom d'une femme est une première étape vers la déconstruction des stéréotypes et la visibilité des femmes (dans le sport ou plus généralement dans l'espace public), plusieurs autres actions peuvent être envisagées pour tenter de rétablir une certaine égalité. De nombreuses villes du territoire se sont saisies de la question du genre et du sport, d'autant plus que le contexte des JOP s'y prêtait.

Dans les villes du territoire

Arcueil

La ville d'Arcueil a proposé un « Rendez-vous sport Egalité » au cours du mois de mars 2024, durant lequel plusieurs moments ont été proposés aux participant-es : un spectacle en déambulation par la compagnie Pièces Montées, du sport en accès libre, ainsi que le vernissage de l'exposition « Arcueillaises, ambassadrices du sport ».

La ville d'Arcueil a obtenu le label « Terre de Jeux », qui récompense les territoires engagés dans une démarche globale autour des Jeux Olympiques et Paralympiques. Dans ce cadre, la ville a créé une exposition intitulée « Arcueillaises, ambassadrices du sport ». L'objectif de cette exposition était de rendre visible, de mettre en valeur et de normaliser la pratique sportive féminine afin d'ouvrir le champ des possibles pour les filles, les jeunes femmes et les femmes. Cette exposition a permis de mettre en avant les portraits de six Arcueillaises qui exercent un sport de haut niveau ou travaillent dans le milieu du sport, à des étapes différentes de leur parcours (joueuse de football professionnelle, coach sportive et ancienne championne de taekwondo, professeure d'EPS au collège et ancienne championne de natation, présidente d'un club sportif et ancienne championne de pétanque, championnes d'haltérophilie mère et fille).

Chevilly-Larue

Comme indiqué précédemment, aux actions menées, s'est ajouté l'engagement de la commune de Chevilly-Larue à travers une campagne d'affichage pour sensibiliser, informer, faire réfléchir et faire évoluer les mentalités. En lien avec les JOP 2024, la thématique fil rouge s'est articulé autour de la place des femmes dans le sport. Des sportives / coach chevillaises ont été mises à l'honneur via 5 portraits dans lesquels elles étaient « en condition » sur le lieu de leur pratique. Ces portraits étaient accompagnés d'une citation de leur part portant sur la place des femmes dans le sport.

Plusieurs autres initiatives autour de la thématique du sport et de l'égalité ont été proposées. Par exemple, plusieurs expositions ont été mises en place dans divers lieux : « Genre et sport » et « Une brève histoire du sport féminin » à la médiathèque ; « Egalisport » à l'hôtel de ville. La médiathèque a aussi projeté le film « Toutes musclées »,

qui fait une rétrospective historique à partir d'archives et de témoignages de sportives et d'expertes.

Enfin, des ateliers de sensibilisation ou encore de découverte et/ou pratique de certains sports ont été proposés : une soirée « self-défense » proposée par l'Elan Taekwondo ; une soirée tennis ouverte aux initiées et débutantes.

Fresnes

Depuis 2023, des cours d'initiation et de perfectionnement au vélo, gratuits et réservés aux femmes, sont organisés à Fresnes. En effet, la Ville souhaite développer la pratique du vélo pour des raisons écologiques, économiques et de santé. Or, toute la population fresnoise n'a pas accès à l'apprentissage du vélo. C'est notamment le cas des femmes, qui représentent la grande majorité des adultes ne sachant pas faire du vélo. Le service des sports propose donc des stages d'initiation et de perfectionnement pendant les vacances scolaires.

Gentilly

La ville de Gentilly a souhaité sensibiliser sur l'égalité dans le sport. Pour ce faire, la ville a installé l'exposition "*Égalité Femmes-Hommes : les sportives s'engagent*", à la Maison des Familles. Par ailleurs, une projection-débat a été proposée, à partir du film « Les Incorrectes : la vie d'Alice Milliat ». Cette projection-débat, qui s'inscrit dans un hommage global rendu à Alice Milliat, rameuse et pionnière du sport féminin, était suivie du vernissage d'une exposition et d'un temps convivial pour échanger avec des sportives de la ville gentiléenne.

Ivry-sur-Seine

La question de l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences faites aux femmes et la lutte contre les discriminations sont abordées généralement pendant les animations de façon informelle.

En outre, une animation spécifique a été proposée par la fondation Alice Milliat sur la thématique « égalité et inclusion dans et par le sport, prévention des stéréotypes de genre et du sexisme dans le sport ». Cet événement a rassemblé 64 jeunes (60% de garçons et 40 % de filles).

L'Hay-les-Roses

Pour la troisième année consécutive, le service des sports de la ville de L'Hay-les-Roses a organisé des journées portes ouvertes dédiées aux femmes qui souhaitent découvrir et s'initier à des sports habituellement catégorisés comme masculins : le judo, le football, la plongée ou encore le rugby. Cet événement, rassemblant diverses associations sportives l'hayssiennes, a permis de les faire connaître auprès d'un plus large public.

Villejuif

Les critères d'attribution des subventions aux clubs sportifs villejuifois actuels font désormais varier une part de celles-ci en fonction de la part de filles parmi les adhérent.es.

Ainsi, 6% du total des subventions de fonctionnement versé aux différents clubs de sport sont répartis selon la part de filles parmi les adhérent.es.

Par ailleurs, le Fonds d'Aide à la Pratique Sportive (FAPS) est dorénavant majoré de 50% pour les filles afin d'encourager leur pratique. En effet, les parents tendent à encourager davantage la pratique sportive des garçons, notamment en cas de préoccupations financières.

Aussi, il est à noter que le centre de cohésion sociale du sud de la Ville organise des journées sport santé à destination des femmes un dimanche par mois.

Viry-Chatillon

Dans le cadre des Jeux Olympiques 2024, le service jeunesse et citoyenneté de la ville de Viry-Chatillon a, dans la continuité des actions présentées à l'automne 2023, organisé « Jeunes qui osent 2024 - Viry Terre d'égalité - 2ème partie ». Cet événement a été construit autour du sport et de la citoyenneté avec en thématiques l'égalité filles-garçons et les discriminations.

Maisons de Justice et du Droit

Athis-Mons

En 2024, la Maison de Justice et du Droit d'Athis Mons a reçu 14082 sollicitations, par des biais divers (physique, mails, téléphone...).

Les thèmes de consultations portent majoritairement sur les domaines du droit suivant :

- Droit de la famille : 716 rendez-vous
- Droit du travail : 678 rendez-vous
- Droit du logement : 435 rendez-vous
- Droit de la consommation : 476 rendez-vous
- Droit des étrangers : 342 rendez-vous
- Aide aux victimes : 191 rendez-vous

Les femmes représentent 60% du public accueilli. Elles sont surreprésentées dans le domaine du droit de la famille (69% des rdv) et de l'aide aux victimes (72% des rdv).

En outre, une juriste de la MJD est également intervenue en droit du travail auprès de jeunes femmes suivis par la mission locale Nord-Essonne dans le cadre de l'action départementale « jeunes et femmes : des outils pour construire sa vie » menée par l'ensemble des missions locales du département.

Villejuif

La Maison de Justice et du droit de Val de bièvre a reçu pour l'année 2024 un total de 17025 personnes. Au vu des dernières statistiques, la tendance qui se profile laisse toujours apparaître une majorité de femmes (50,71%), entre 26-60 ans.

Les thèmes des consultations juridiques les plus demandés en 2024 sur cette thématique, sont le droit de la famille et des personnes (divorce, autorité parentale, pension alimentaire, filiation, médiation familiale...), le droit des étrangers (femmes issues de l'immigration/demandes de régularisation, regroupement familial) et le droit du logement.

Une diversité d'intervenant·es assurant des permanences hebdomadaires à la MJD de Val de bièvre, œuvre pour faciliter l'accès aux droits, parmi lesquels le CIDFF 94 (centre d'information des droits de femmes et familles), l'APCARS (Association d'aide aux victimes dépendant du Tribunal Judiciaire de Créteil), deux associations de médiation familiale l'APCE (Association pour le couple et l'enfant) et l'EDFA (Espace droit familles), l'ADIL 94 (Agence départementale d'informations sur le logement), des Avocats du barreau de Val de Marne.

Le Centre Local d'Information et de Coordination des Portes de l'Essonne

D'après l'enquête Vie quotidienne et santé, 3 millions de personnes déclarent apporter une aide à la vie quotidienne et/ou un soutien moral, avec ou sans aide financière.

Le pourcentage de personnes se déclarant proches aidants augmente avec l'âge jusqu'aux alentours de 60 ans, puis tend à décroître, à l'exception d'un rebond entre 80 et 85 ans qui peut s'expliquer par l'entrée dans la dépendance des conjoints des personnes âgées. Parmi les 55 à 64 ans, près d'une personne sur quatre se déclare proche aidant. Au fil de l'avancée en âge, la probabilité d'avoir un proche en situation de perte d'autonomie augmente.

Globalement, à l'échelle nationale, les femmes sont surreprésentées parmi les proches aidants²⁶. Si ce constat peut être élargi à toutes les tranches d'âge, il y a toutefois une exception des personnes de 75 ans ou plus, qui compte davantage d'hommes.

Les données 2024 du Centre Local d'Information et de Coordination des Portes de l'Essonne montrent qu'il y a peu de différences avec l'année 2023. Pour rappel, en 2023 :

- 67% des personnes en perte d'autonomie accompagnées par le CLIC sont des femmes.
- Parmi les services intervenant auprès des personnes âgées au domicile, plus de 90% sont des femmes.
- Parmi les aidants familiaux, il y a une majorité de femmes, puisqu'elles représentent près de 80% des aidants familiaux connus du CLIC.

Il y a donc une concordance entre les données observées à l'échelle territoriale et nationale.

Réseau linguistique

Le réseau linguistique, situé à Juvisy-sur-Orge, accueille environ 70% de femmes. Cette surreprésentation des femmes est une tendance générale, observée dans l'ensemble des formations à visée d'intégration. Plusieurs raisons peuvent expliquer la proportion plus importante de femmes : elles sont globalement moins scolarisées dans leur pays d'origine ; sont plus conscientes de la nécessité d'apprendre le français pour s'intégrer. En revanche, les hommes poursuivent des objectifs différents : l'apprentissage du français est perçu comme pragmatique ; connaître les bases de la langue permet de répondre au besoin impérieux de travailler.

Parmi les thèmes abordés avec les usager·es, certains promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes. Par exemple, la question du travail des femmes et celle plus spécifique des stéréotypes genrés associés aux métiers, ont été abordés à travers le thème « Travail et employabilité ». Par ailleurs, les agent·es travaillant au réseau linguistique insistent sur le caractère mixte des thèmes abordés : ainsi, l'hygiène de vie ou encore la

²⁶ 56 %, alors qu'elles comptent pour 52 % de la population adulte en France.

vie de famille sont abordés comme des thématiques qui concernent à la fois les femmes et les hommes.

Enfin, un travail de sensibilisation est aussi réalisé auprès des bénéficiaires. Par exemple, par l'intermédiaire du thème de la santé et de la prévention, en particulier, les questions du droit à l'avortement, de l'alcoolisme fœtal ou encore de la dépression chez les adolescentes, ont été abordées.

Politique de la ville

En 2024, plusieurs initiatives ont été menées dans les quartiers politiques de la ville du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre.

Par exemple, le Label Actions Innovantes a été décerné au projet « Ikigali » de l'association Ikambere. Ce projet, destiné aux habitant·es des QPV d'Arcueil, Cachan, Chevilly-Larue, Choisy-le-Roi, le Kremlin-Bicêtre et Villejuif, consiste en une mallette pédagogique pour l'amélioration de la santé et le renforcement de la nutrition des populations vulnérables.

La culture est également un moyen de promouvoir l'égalité femmes-hommes ou de prévenir les violences conjugales et/ou intrafamiliales. Ainsi, plusieurs actions, animées par différents porteurs de projets et au sein de différents quartiers, relèvent du domaine culturel. Par exemple, à Cachan, la compagnie La mécanique de l'instant a proposé du théâtre-forum par l'intermédiaire d'une action intitulée « Dialogues en scène : sensibilisation aux filles/garçons avec le théâtre forum en prévention et médiation ». A travers des ateliers dédiés à la création, certains porteurs de projets ont amené les participant·es à s'interroger sur les stéréotypes genrés : la compagnie Ne rougissez pas, à travers l'action « Les femmes se ménagent, balayons les idées reçues », a ainsi proposé des ateliers créatifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agissait de réunir différentes femmes, issues des QPV de Vitry-sur-Seine, notamment, pour parler librement lors de temps de discussions et d'ateliers graphiques sur les droits des femmes. Ce projet était basé sur le travail domestique des femmes dans l'espace privé pour cibler les problématiques auxquelles elles sont confrontées dans leur quotidien.

De nombreux porteurs de projets ont privilégié des actions sportives. Ainsi, à Athis-Mons, l'association Pro Vélo Sud Ile-de-France, à travers le projet « Et qui libre », a proposé de rendre autonome 12 adultes de QPV dans l'équilibre à vélo jusqu'à l'autonomie en circulation, tout en faisant monter en compétences les bénéficiaires de l'année 2023, et en organisant des balades et rencontres conviviales croisées inter quartiers. Ce projet visait aussi à développer le goût de la mécanique et de l'autonomie la plus basique en réparation, réglages, et entretien du vélo chez les bénéficiaires. L'association Sports de femmes a proposé aux habitantes des QPV de Vitry-sur-Seine une action intitulée « Fight sisters » et visant à sensibiliser les jeunes femmes aux formes de violences faites aux femmes, renforcer la confiance des jeunes, initier les jeunes aux sports de combats ainsi qu'un tournoi olympique de basket 3*3 féminin afin de remobiliser le public féminin à la pratique du sport, renforcer l'esprit olympique à l'approche des JOP et permettre aux femmes de pratiquer un sport sans distinction.

Par ailleurs, la santé des femmes a été un enjeu fort, abordé par plusieurs porteurs de projets. C'est le cas de la compagnie Les Oiseaux de Nuit qui, dans des QPV de Vitry-sur-Seine, a proposé un spectacle de théâtre-forum sur la santé des femmes. Ce projet a reçu le soutien du FSIL en 2023 pour des représentations au Kremlin-Bicêtre et à Gentilly (en cofinancement avec ces villes) et en 2024, pour la ville de Vitry-sur-Seine (en cofinancement notamment avec la Région Ile-de-France). A ce titre, ce projet a été diffusé dans différentes villes du Val-de-Marne (notamment au sein du Territoire). D'autres villes du Territoire sont envisagées pour 2025. La représentation débute par un spectacle d'une vingtaine de minutes qui aborde les thèmes suivants : les maladies cardiovasculaires, les menstruations, la charge mentale, la fausse couche et les violences médicales. Les scènes présentées ont pour point commun une issue négative afin de servir, dans un second temps, de support à des échanges avec le public. Ce dernier est alors libre d'exposer son point de vue, de poser des questions, ou de témoigner. 80 personnes y ont assisté, dont 72 femmes.

La santé, un enjeu fort dans les quartiers populaires du Grand-Orly Seine Bièvre

Les problématiques de bien-être psychologique et de santé mentale sont identifiées par les professionnels comme un sujet important dans les quartiers.

Le constat est celui d'une situation de mal-être des habitants, voire d'accroissement des troubles psychologiques, pouvant s'observer à plusieurs niveaux sur les quartiers. Depuis la crise du covid-19 et les vagues successives de confinement, plusieurs études ont pu montrer que les fragilités psychiques, plus importantes chez les habitants des QPV, ont été amplifiées durant cette période et restent, à ce jour, un véritable enjeu des politiques publiques.

A cet égard, l'évaluation finale des précédents contrats soulignait **des faiblesses quant à l'offre médicale (médecins généralistes et spécialistes) sur les quartiers, à l'ingénierie et les ressources humaines relatives à l'accès aux soins, en pointant une saturation globale de l'offre qui empêchait une prise en charge optimale des personnes, notamment en situation de handicap.** En effet, sur l'ensemble du Val-de-Marne, la densité de médecins généralistes varie de 3,13 à 10,85 médecins pour 10 000 habitants, alors qu'elle atteint seulement 0,43 médecins pour 10 000 habitants (soit 62 professionnels) à l'échelle des quartiers (source : données de l'Observatoire des Quartiers d'Habitat Social (OQHS) du Conseil départemental du Val-de-Marne ; 2023). Enfin, en 2022, 8 établissements de service aux particuliers dans le secteur de l'enseignement, de la santé ou de l'action sociale pour 1 000 habitants étaient recensés sur le Grand-Orly Seine Bièvre ; pour seulement 2 établissements pour 1 000 habitants sur les quartiers du territoire.

Aussi, **ce double phénomène caractérisé par l'émergence de nouvelles problématiques spécifiques et la faiblesse de l'offre d'accompagnement du territoire justifie pleinement un engagement fort des acteurs du champ social et médico-social sur ces thématiques.** Qu'il s'agisse d'actions de formation des professionnels au repérage et la compréhension des troubles rencontrés, ou de prévention, d'orientation et d'accompagnement de 1^{er} niveau, l'ensemble des partenaires du contrat de Ville participeront à la réponse à ces enjeux de plus en plus prégnants.

Développement économique, emploi et Economie Sociale et Solidaire

Le programme CitésLab : agir pour l'entrepreneuriat dans les QPV

CitésLab – Révélateur de talents est un dispositif public consistant en une offre d'émergence de proximité principalement au service des habitants des QPV, qu'ils soient porteurs de projets, créateurs ou entrepreneurs. Il vise à faciliter l'identification des talents dans les quartiers de la Politique de la Ville afin de les assister dans la préparation et la sécurisation de leur projet entrepreneurial ou favoriser une orientation positive vers les ressources locales disponibles. Dans sa mission de proximité, le CitésLab – Révélateurs de Talents est un acteur clef du maillage et de l'animation des écosystèmes locaux de l'entrepreneuriat et de la Politique de la ville.

Son action est prioritairement localisée au sein des QPV cibles de son territoire, en tant que membre de la communauté CitésLab, il/elle participe aux séquences, à rayonnement régional et national, d'animation, de formation et de valorisation des Chefs de projet CitésLab – Révélateur de talents.

Le dispositif CitésLab déployé sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre (depuis 2021) couvre un périmètre de 4 villes : Choisy-le-Roi, Orly, Valenton et Villeneuve-Saint-Georges. En 2024, 203 porteurs de projets ont été rencontrés, parmi lesquels 137 viennent du territoire. La majorité des porteurs de projets, 64%, sont issus des QPV.

Les femmes représentent 53.4% des porteurs de projets QPV. Parmi ces femmes, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-49 ans (31.9%), suivie par les 20-34 ans (29.8%) et enfin, les 50-64 ans (25.5%). Une majorité des porteuses de projets a le niveau Bac (38.3%) ; 14.9% ont un niveau Bac +4 ou supérieur, 12.8% ont un niveau bac+3, 10.6% ont un niveau CAP/BEP, 8.5% ont un niveau bac +2.

Au moment de leur entrée dans le dispositif, la majorité des porteuses de projet sont demandeuses d'emploi (38.3% du total), mais il y a une pluralité de situations : certaines sont salariées, d'autres sont en formation, étudiantes ou encore travailleuses indépendantes...

Enfin, divers secteurs d'activité sont représentés, avec toutefois une prédominance de la restauration (23.1% des projets), la santé humaine et l'action sociale (19.2%), l'esthétique, le commerce de détail et le service en direction des personnes (11.5% pour chacun de ces secteurs).

La situation de l'entrepreneuriat sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre

Le soutien à la création et au développement d'activité

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre soutient l'entrepreneuriat féminin et accompagne les entrepreneur·es tout au long du développement de leur activité en fonction des besoins identifiés, à travers notamment, des permanences d'expert·es et animations dans ses équipements économiques. Il anime et coordonne l'offre de services à destination des créateurs·ices d'activité, proposée sur le territoire par de nombreux acteurs et soutient et/ou subventionne des structures spécialisées dans l'accompagnement et/ou le financement de la création et du développement d'entreprise. Parmi les structures soutenues beaucoup accompagnent et/ou réalisent des actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin et sont présentées dans cette section. Il est à noter qu'en raison des délais réalisation et transmission des rapports et bilans par les structures (au cours du premier semestre de l'année N+1), les réalisations portent sur l'activité de l'année 2023.

France Active Seine et Marne Essonne (FASME)

FASME (membre du réseau national France Active) intervient sur les villes essonniennes du territoire Grand-Orly Seine bièvre dans l'accompagnement et le financement de porteurs de projets, Très Petites Entreprises et structures ESS (soutien à l'émergence et à la consolidation d'activités de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre des dispositifs DLA et Emergence).

En 2023 FASME a accompagné 15 créatrices d'entreprises (sur 34) et expertisé et accordé 4 demandes de financements portées par des femmes (sur 13 reçues).

BGE PaRIF

BGE PaRIF est une association membre du réseau national des boutiques de gestion BGE. Elles forment accompagnent les entrepreneurs dans leur projet de création, reprise et consolidation d'entreprises et d'activités.

BGE PaRIF intervient sur les six communes essonniennes du territoire Grand-Orly Seine Bièvre. L'action de BGE PaRIF s'articule notamment autour de rendez-vous individualisés destinés à faire émerger et amorcer les projets des futurs entrepreneurs, en vue d'intégrer d'autres dispositifs d'accompagnement et des permanences bimensuelles sur les sites de Lu et La Station.

Dans ce cadre, en 2023, BGE PaRIF a accompagné 33 porteurs de projets (création d'activités indépendantes ou d'entreprises/sociétés) dont 21 femmes (63%).

BGE ADIL

BGE ADIL est une association membre du réseau national des boutiques de gestion BGE. BGE ADIL intervient sur l'ensemble des communes val-de-marnaises du territoire et

accompagne également les structures de l'économie sociale et solidaire dans le cadre du dispositif local d'accompagnement (DLA).

En 2023, BGE ADIL a reçu, lors de leurs permanences sur le territoire, 281 femmes (sur un total de 487 porteurs de projets reçus). Par ailleurs, ils mettent régulièrement en lumière les femmes entrepreneures du territoire dans leurs supports de communication (exp. Relief inclusion, Izom Athlétique, Le bureau des légumes...).

Initiative Essonne

Initiative Essonne (membre du réseau national Initiative France) intervient sur les six villes essonniennes de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre. Son action s'articule principalement autour du financement des projets de création, de reprise et de développement d'entreprises par le biais de prêts d'honneur et l'accompagnement des entrepreneurs avec l'appui de compétences économiques locales (comité d'experts, parrainage).

En 2023, sur le territoire Initiative Essonne a accueillis 60 porteurs de projets et financés 19 prêts d'honneur pour un montant total de 323 000€. 37% des personnes accompagnées en 2023 étaient des femmes.

Initiative Essonne fédère également les femmes entrepreneures autour du concours « Créatrice d'Avenir » porté par le réseau régional Initiative Ile-de-France en assurant l'organisation et la pré-sélection des candidats au niveau départemental avant le jury régional.

Le Concours « Créatrice d'Avenir »

Le concours « Créatrices d'Avenir » est organisé par le réseau Initiative Ile-de-France, avec le soutien de nombreux acteurs locaux dont le territoire Grand-Orly Seine Bièvre. L'EPT a notamment participé et accueilli en 2024 le jury de sélection régional au sein de ses locaux de La Fabrique (pépinière et hôtel d'entreprises) situés à Cachan.

L'objectif de ce concours est de contribuer au développement de l'entrepreneuriat féminin. Pour les candidates et futures lauréates, « Créatrices d'Avenir » joue un rôle d'« accélérateur », grâce à une visibilité accrue, une mise en réseau et une dotation globale de 60 000 € – dont 30 000 € en numéraire et 30 000 € en accompagnement personnalisé –, elles peuvent, ainsi poursuivre le développement de leur activité dans les meilleures conditions et agir en tant que rôle modèle pour montrer qu'oser réussir est possible pour toutes les femmes qui souhaitent porter un projet entrepreneurial.

ADIE

L'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) accompagne et finance la création et le développement d'activité notamment en micro-entreprises. L'ADIE s'adresse particulièrement aux créateurs d'entreprise n'ayant pas accès au crédit bancaire (demandeurs d'emploi, allocataires de minima sociaux, salariés précaires) dont les besoins de financement ne sont pas couverts par les banques.

En 2023, 305 porteurs de projet résidant sur le territoire de Grand Orly Seine Bièvre ont été financés grâce au microcrédit Adie dont 268 dans le cadre d'une création ou d'un développement d'entreprise. 45% des projets financés étaient portés par des femmes.

Réseau Entreprendre

Réseau Entreprendre Val-de-Marne et Réseau Entreprendre Essonne, sont des associations locales membres du réseau national "Réseau Entreprendre". Réseau Entreprendre accompagne et finance les créateurs.ices, chef-fes d'entreprises ou repreneuse.e.s. L'action du réseau s'articule principalement autour de 3 volets : un accompagnement des créateurs ou repreneurs par un chef d'entreprise en activité ; un accompagnement collectif (des clubs mensuels réunissant les lauréats) ; l'octroi de prêts d'honneur.

Réseau Entreprendre a un programme d'accompagnement adapté aux femmes entrepreneures (Wom'Energy). Les cheffes d'entreprises (créatrices, repreneuse ou développeuse) sont accompagnées par un chef ou une cheffe d'entreprise aguerrit, selon le choix de la lauréate. Ces membres bénévoles s'engagent à partager leur expérience avec les porteuses de projet, les guider à acquérir une posture de cheffes d'entreprise et les aider à lever les freins à l'entrepreneuriat.

France Active Métropole

France Active Métropole (FAM) est membre du réseau France Active. L'association a notamment pour mission d'accompagner et financer des porteurs de projets, TPE et de soutenir l'émergence et la consolidation d'activités de l'économie sociale et solidaire (programme Emergence).

Le financement de très petites entreprises (TPE) par France Active est réalisé avec des critères de mise en place d'outils financiers qui soutient spécifiquement l'entrepreneuriat féminin. C'est en particulier la garantie bancaire égalité femme de France Active qui permet de faciliter le financement bancaire de leur projet, en plus des prêts d'honneur à taux zéro accordés.

France Active Métropole développe également une offre de services à destination des entrepreneuse.s des quartiers prioritaires de la politique de la Ville notamment par le biais du dispositif CitésLab co-financé par BPI France et l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

En 2023, FAM a accompagné 49 entreprises, financé 35 entreprises dont 30 % dirigées par des femmes.

Femmes des territoires

Femmes des territoires est un réseau digital et physique qui s'adressent à toutes les femmes qui souhaitent entreprendre et celles qui veulent les aider. Femmes des Territoires propose à ses adhérentes des rencontres et des ateliers thématiques, en présentiel grâce aux antennes locales, et en en ligne depuis toute la France via sa plateforme collaborative.

En 2024 deux antennes ont été lancées sur le territoire Grand-Orly Seine Bièvre, à Thiais et Athis-Mons.

Par ailleurs, le Grand-Orly Seine Bièvre porte et/ou soutient des actions de soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Cités de l'emploi Essonne

Des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat ont été organisées dans le cadre du groupe de travail Entrepreneuriat de Cité de l'emploi Essonne, animé par le Grand-Orly Seine Bièvre, en collaboration avec la Préfecture et des structures du territoire : le 2 juin 2023 dans le quartier des Érables à Viry Chatillon (54 personnes ont été accueillies dont 30 femmes) ; le 16 juin 2023 dans le quartier de Grand Vaux à Savigny-sur-Orge (19 personnes ont été accueillies dont 9 femmes) ; le 30 septembre à Athis-Mons (46 personnes ont été accueillies dont 33 femmes).

Agence France travail de Juvisy-sur-Orge

A travers le Club dédié aux Femmes Entrepreneurs, l'agence France travail de Juvisy-sur-Orge a organisé le 08 mars 2023 un évènement dédié à la Maison de l'Environnement et du développement durable (Athis-Mons). Au programme : des témoignages de femmes, la présentation de leurs actions et des stands autour de l'entrepreneuriat au féminin. L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre était présent et partenaire de l'évènement, qui a rassemblé une trentaine de participant-es.

Prix de l'entrepreneuriat d'Orly Paris® 2023

Le 16 novembre 2023, l'association Orly Paris® et ses partenaires ont organisé les « Rendez-Vous de l'entrepreneuriat d'Orly Paris® Orly », à la Maison de l'environnement et du développement durable d'Athis-Mons. Il s'agit d'une journée de rencontre et d'information pour les créateurs d'entreprise et les demandeurs d'emploi en quête de nouvelles opportunités professionnelles. L'EPT Grand-Orly participe depuis plusieurs années à cet évènement pour informer, orienter et/ou renseigner le public sur l'offre de services du territoire en matière d'accompagnement à la création, au développement et à l'immobilier d'entreprises.

Dans le cadre de cet évènement un concours est organisé, notamment pour donner de la visibilité des entrepreneurs du périmètre aéroportuaire d'Orly Paris®. Plusieurs prix sont décernés dans trois catégories, en 2023 deux femmes entrepreneures ont été primées :

- « Prix de la Belle idée » Fatima NDIAYE (MOSS – produits capillaires)
- « Prix du jury » : Silva ELENA (ECODECOR – revêtement mural acoustique ; CCI Essonne)
- « Prix de la jeune entreprise » : Laurent FARGES (LES GAULOIS, boulangerie/traiteur, Thiais)

Bilan et perspectives du Programme Local d'Insertion et d'Emploi

Au sein des Programmes Locaux d'Insertion et d'Emploi (PLIE), où près de 70 % des bénéficiaires sont des femmes, l'égalité femmes-hommes est une question essentielle. Cette surreprésentation féminine dans ces parcours d'accompagnement met en lumière des réalités spécifiques : des inégalités persistantes sur le marché de l'emploi, des freins à l'insertion souvent liés aux responsabilités familiales, ou encore une précarité accrue pour les femmes en situation de monoparentalité.

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a pris plusieurs engagements pour aller vers plus d'égalité:

- Lutter contre les stéréotypes de genre : Nos actions visent à déconstruire les idées reçues sur les métiers "féminins" ou "masculins" et encourager les femmes à se projeter dans des secteurs porteurs, parfois majoritairement masculins.
- Proposer un accompagnement adapté : Des ateliers spécifiques, une écoute attentive, et des solutions concrètes pour lever les freins tels que la garde d'enfants ou la mobilité.
- Encourager l'émancipation économique : En favorisant l'accès des femmes à des formations qualifiantes et en soutenant leur montée en compétences.

Une implication dans la Maison des Femmes

Dans le cadre de l'ouverture prochaine de la Maison des Femmes à Choisy-le-Roi, le PLIE s'associe pleinement à cette structure, qui sera un lieu d'écoute, de soutien et d'accompagnement global pour les femmes.

Afin de renforcer cet engagement, le PLIE proposera un atelier mensuel intitulé « *Les clés pour l'emploi des femmes* », un espace spécialement conçu pour :

- Accompagner les femmes dans l'élaboration ou la reprise de leur projet professionnel.
- Proposer des outils concrets pour surmonter les freins à l'emploi, comme la gestion du temps, la mobilité, ou encore la recherche de formations adaptées.
- Mettre en lumière les opportunités dans des métiers en tension, favorisant ainsi leur insertion rapide et durable.

Projet : Relais du Grand Âge et de la Petite Enfance (2022 - 2024)

De 2022 à 2024, un dispositif Relais du Grand Âge et de la Petite Enfance a été déployé.

L'action a été conçue pour répondre aux besoins des femmes éloignées de l'emploi et exclues des formations traditionnelles en raison de difficultés linguistiques ou faible niveau de connaissances générales.

Le bilan de cette initiative est le suivant :

- **219** rencontres individuelles
- **79** participantes en formation
- **54** emplois permanents

Ce dispositif a démontré l'importance de soutenir les femmes dans leur parcours professionnel, en leur offrant des outils concrets pour dépasser les obstacles et construire une carrière dans des métiers porteurs.

Accompagnement Psychologique pour lever les freins vers l'emploi

Dans le cadre des parcours d'accompagnement vers l'emploi, le PLIE propose un dispositif d'accompagnement psychologique destiné à lever les freins personnels et sociaux qui limitent l'accès à une activité professionnelle stable.

Ce programme, conçu spécifiquement pour répondre aux besoins des participant·es, vise à leur offrir un espace d'écoute, de réflexion et de soutien. Il se concentre sur les problématiques qui, bien souvent, freinent leur engagement dans une démarche professionnelle. Les principaux enjeux abordés incluent :

- Les freins familiaux : une quête d'autonomie professionnelle et financière. En effet, de nombreuses femmes accompagnées par le PLIE font face à des pressions ou des obligations familiales qui entravent leur accès à l'emploi.
- Les freins à la valorisation personnelle : reprendre confiance en soi. Le dispositif propose des exercices pratiques, des mises en situation, et un accompagnement personnalisé pour encourager ces femmes à se projeter positivement et à développer la confiance en soi.

Un accompagnement dans un contexte culturel complexe

Les ateliers permettent d'aborder ces questions de manière bienveillante, en valorisant la place des femmes et leur capacité à concilier leurs aspirations personnelles, familiales et professionnelles.

En offrant un espace où les femmes peuvent s'exprimer librement, comprendre leurs freins et élaborer des solutions, le PLIE soutient activement leur émancipation et leur intégration durable dans le monde professionnel.

En 2025, des actions ciblées seront renforcées pour que chaque femme accompagnée trouve sa place dans le monde professionnel et contribue pleinement à sa propre réussite, afin de faire de l'égalité une réalité.

Agir contre les violences faites aux femmes

Equipements culturels

Tout comme pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la culture reste un puissant vecteur de lutte contre les violences de genre. La programmation culturelle du second semestre peut en témoigner :

- **Edith et moi**, de Yaël Rasooly, au Théâtre Romain Rolland à Villejuif

Une chanteuse est mystérieusement « mise en sourdine ». Immobilisée, elle ne peut plus jouer. Un secret passé sous silence brûle en elle. Mais elle n'est pas seule. Une Édith Piaf fouguese est là pour la tirer hors du lit et la ramener à la vie. Ce duo vulnérable, improbable et complice va affronter avec détermination les démons qui se cachent à proximité. Chanteuse, comédienne, marionnettiste, metteuse en scène, Yael Rasooly est une artiste accomplie, aux multiples talents. Ses créations ont été accueillies dans plus de trente pays et ont reçu de nombreuses récompenses internationales. Elle utilise ici, toutes les cordes à son arc pour raconter une douloureuse histoire personnelle. Elle nous surprend par ses inventions scénographiques, sa virtuosité et son humour.

- **Ten**, de Guilda Chahverdi, à l'Espace Culturel André Malraux (ECAM), Le Kremlin Bicêtre

En Iran, une femme en voiture conduit des passagères à travers les rues de Téhéran. Dans le huis-clos de l'habitacle, on s'observe dans le rétroviseur et la parole se libère : on discute de famille, de religion, de sexualité ou d'amour. Avec Ten, la metteuse en scène Guilda Chahverdi dresse le portrait de femmes iraniennes combattives et touchantes, qui nous affirment leur existence dans un monde qui veut les réduire au silence.

Equipements sportifs

Depuis sa réouverture, la piscine Mélinée Manouchian à Fresnes dédie son programme d'activités aux familles, aux personnes en situation de handicap, aux femmes, jeunes et futures mamans. Pour cela, plusieurs actions et dispositifs sont mis en place par l'équipe de la piscine. Ainsi, en plus de proposer des cours aux futures et jeunes mamans, l'établissement prévoit aussi l'adaptation de ses horaires pour accueillir des associations qui accompagnent les femmes victimes de violences conjugales. La piscine de Fresnes, notamment, met à disposition ses locaux pour accueillir des associations spécialisées.

Souhaitant sensibiliser le public aux violences sexistes et sexuelles dans le monde du sport à partir de sa propre expérience, Sarah Abitbol est intervenue en début d'année 2024 à la piscine de Viry-Chatillon. En effet, la patineuse, qui a été championne de France junior, a subi durant des années des violences sexuelles de la part de son ancien entraîneur. C'est pour sortir du silence qui entoure les victimes et pour dénoncer les violences sexistes et sexuelles qui existent dans le monde du sport que Sarah Abitbol a écrit « Un si long silence », avec Emmanuelle Anizon, qui est paru en 2020. Elle a

également fondé une association, - la voix de Sarah -, qui intervient dans différents cadres pour sensibiliser sur cette thématique.

Maisons de Justice et du Droit

La MJD Sud a organisé une journée de sensibilisation en novembre 2024 sur « la prise en charge des auteurs de violences conjugales ».

Cet évènement, qui a eu lieu à Athis Mons, s'adressait aux professionnel·les du territoire essonnien qui accueillent du public. Durant la matinée, les participant·es ont bénéficié de l'intervention d'Alain Legrand, psychologue, psychanalyste et Président de la FNACAV (fédération nationale des associations et des centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales) qui a présenté la problématique ainsi que des éléments psycho-pathologiques

L'après-midi était consacrée à une table ronde sur le dispositif de prise en charge des auteurs de violences conjugales en Essonne avec l'ACJE (Association de contrôle judiciaire de l'Essonne), le SPIP (Service pénitencier d'insertion et de probation), MEDIAVIPP France-Victime et un représentant du parquet.

Numérique

Suite à un échange avec Emmaüs Connect et dans la continuité des objectifs fixés par l'état dans le cadre de la loi REEN²⁷ sur les modalités de réemploi et de réutilisation des matériels informatiques réformés par les personnes publiques, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a mené une action de don de 30 smartphones (disposant de leurs câbles d'alimentation et de leurs coques de protection) et de 5 tablettes en destination de 2 associations du territoire, 1 dans le Nord et 1 dans le Sud, qui apportent leur soutien aux femmes victimes de violences ou en situation de grande précarité.

Emmaüs Connect a fourni la carte SIM ainsi qu'une recharge téléphonique d'1 mois. Une fois la recharge épuisée, il est prévu que les bénéficiaires peuvent en récupérer de nouvelles sur des sites satellites d'Emmaüs à des tarifs solidaires.

Les deux associations qui ont bénéficié de ces téléphones sont :

- L'Etablissement femmes solidarité 91 qui est un service de l'association communauté jeunesse : il est spécialisé dans l'accueil, l'écoute et l'hébergement des femmes victimes de violences conjugales. Situés à Ris Orangis, l'association est référente pour le territoire.
- Tremplin 94 SOS Femmes : Association adhérente à la fédération nationale solidarité femmes, val de marnaise "réfèrente violences" spécialisée dans l'accueil,

²⁷ La loi REEN (réduction de l'empreinte environnementale du numérique) entend faire converger transition numérique et transition écologique. Elle vise à responsabiliser tous les acteurs du numérique : consommateurs, professionnels du secteur et acteurs publics. Plus d'informations sur le site Vie Publique, URL : <https://www.vie-publique.fr/loi/278056-loi-15-novembre2021-reen-reduire-empreinte-environnementale-du-numerique> (consulté le 13 décembre 2024).

l'accompagnement et l'hébergement des femmes et des enfants victimes de violences conjugales. Un service domiciliation est également proposé.

Par ailleurs, Emmaüs connect agit depuis 2016 pour permettre aux personnes en situation de précarité sociale et numérique d'accéder aux outils en ligne devenus indispensables, elle a la particularité aussi de travailler sur les 3 aspects de la précarité numérique l'accès au matériel, l'accès aux moyens de connexion et l'accompagnement vers des compétences essentielles.

Dans les villes du territoire

Arcueil

Pour lutter contre les violences faites aux femmes, la Ville d'Arcueil mène depuis plusieurs années à l'occasion du 25 novembre une campagne de sensibilisation dans l'espace public. Ces visuels ont pris place sur différents supports : une vingtaine de panneaux installés sur des lampadaires en centre-ville, un grand panneau installé sur le mur de la gare Laplace, des panneaux installés aux trois entrées de la Vache noire, la couverture du programme municipal du mois de novembre et la 4^{ème} de couverture du journal municipal.

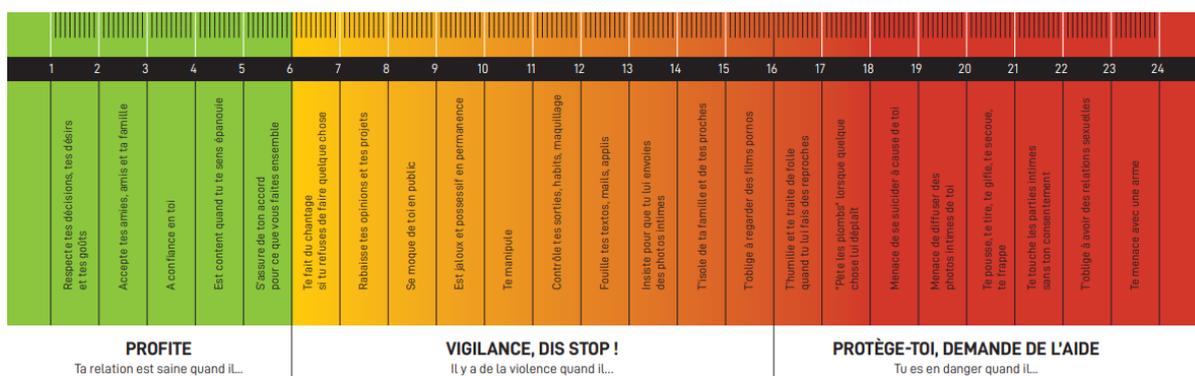
La ville a, entre autres, proposé une programmation autour du 25 novembre : un temps de sensibilisation animé par la Maison des Solidarités et Femmes Solidaires, une séance pour jouer à « Virago : Herstory », la possibilité de participer à la Courses de la Mirabal, un espace d'écoute et d'échange entre femmes à la Maison du Projet ainsi qu'un atelier d'écriture.

En outre, la ville d'Arcueil a déployé une campagne de communication en vue de déployer le dispositif UMay sur son territoire. L'application permet notamment de sécuriser son trajet, avec la possibilité de partager sa géolocalisation, de consulter les signalements d'autres personnes qui se sont senties en insécurité au cours des 30 dernières minutes ou encore d'avoir accès à des lieux refuges.

Athis-Mons

La ville d'Athis-Mons se mobilise pour la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants. En effet, la ville anime un réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, qui rassemble plusieurs partenaires (CAF, associations spécialisées...), et qui s'est réuni à l'occasion d'une plénière en décembre 2024. Tout au long de l'année, la ville se mobilise à travers différentes initiatives : des ateliers de sensibilisation organisés par le centre social au sujet des violences faites aux femmes (débat, collage, self-défense), le déploiement d'une campagne de communication dans la ville pour la diffusion de numéros importants, des partenaires vers qui s'orienter, ou encore d'outils de prévention tels que le violentomètre. Avec ses partenaires, la ville d'Athis-Mons a aussi mis en place une campagne de sensibilisation aux violences économiques (Maisons des Habitants et l'ADIE) ou encore une campagne Van Info Femmes, organisée par le CIDFF et le Mouvement du Nid, en partenariat avec la préfecture, au lycée Marcel Pagnol.

Le violentomètre, un outil de prévention contre les violences conjugales



Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.



Le violentomètre est un outil d'auto-évaluation, avec 23 questions rapides à se poser, qui permettent de repérer les comportements violents et de mesurer si la relation de couple est saine ou au contraire, si elle est violente.

Présenté sous forme de règle graduée, le violentomètre rappelle ce qui relève ou non des violences à travers une graduation colorée par 23 exemples de comportements types qu'un partenaire peut avoir.

Il indique s'il s'agit d'une relation saine en vert, s'il s'agit de violences qui n'ont pas lieu d'être en orange, et les cas de danger ou demander de l'aide pour se protéger est nécessaire.

Bien qu'il ait été conçu au départ pour les adolescentes et les jeunes femmes, le violentomètre s'adresse à toutes et tous, femmes et hommes quel que soit leur âge.

Au verso du violentomètre, la définition du consentement est rappelée : « Le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. »

De nombreuses collectivités et associations, spécialisées ou non, adoptent désormais cet outil de sensibilisation.

Fresnes

Il existe deux résidences destinées aux jeunes à Fresnes : ARPEJ et ADOMA. En 2023, une sensibilisation sur les violences au sein du couple avait été organisée pour les résident·es d'ARPEJ et animée par l'association "En avant toute(s)". En mai 2024, la même sensibilisation a été proposée dans la résidence ADOMA.

La Maison des Jeunes et de la Culture a également proposé un ciné-débat à partir du documentaire sur l'affaire Maureen Kearney. Cette syndicaliste de nationalité irlandaise mais vivant en France a en effet subi des menaces ainsi qu'un viol avec des actes de barbarie dans sa maison. Le film de Jean-Paul Salomé, adapté du livre de Caroline Michel-Aguirre, est approuvé par Maureen Kearney elle-même, qui dit que la parole des femmes et le viol sont utilisés comme armes politiques pour détruire les victimes.

En 2024, une partie des élu·es du conseil municipal d'Enfants (CME) a réalisé la communication municipale pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Les enfants ont assisté à une sensibilisation sur l'égalité les violences, délivrée par la greffière de la Maison de la Justice et du Droit de Villejuif. Accompagné·es par la graphiste de la mairie, les enfants ont ensuite créé des affiches sur le thème des violences faites aux femmes. Leur travail a été utilisé pour communiquer la programmation du 25 novembre.

Gentilly

En 2024, Gentilly a procédé au lancement d'un observatoire des violences faites aux femmes. Ainsi, la Ville de Gentilly a engagé la construction d'un réseau d'acteurs et d'actrices associatifs et institutionnels afin de mieux repérer, accueillir et orienter les femmes victimes de violences. Par ailleurs, une première rencontre a été organisée entre la mairie, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) et l'association Femmes Solidaires de Gentilly/Arcueil. Dans le cadre de la protection de femmes victimes de violences, la ville a également mis à disposition 2 logements relais, en partenariat avec l'Etat et le département.

L'Haÿ-les-Roses

En mars 2024, dans le cadre de la programmation pour le mois des femmes, l'association l'Haÿcité a reçu Iris Farkhondeh, franco-iranienne, pour une conférence-débat sur la situation des femmes en Iran. Cette conférence fait suite au décès de Masha Amini, qui a succombé aux coups de la police des mœurs au prétexte d'une tenue vestimentaire non appropriée.

Par ailleurs, un atelier de self-défense, animé par des agent·es de la police municipale, a été proposé. L'objectif de cet atelier, qui s'est tenu en mars 2024, était d'aider les participantes à prendre en confiance et d'apprendre à se défendre.

A la fin du mois de mars s'est tenu un atelier de sensibilisation autour des notions de consentement et du risque prostitutionnel chez les mineurs, animé par une juriste de la permanence d'aide aux victimes auprès de jeunes âgés de 15 à 18 ans.

Ivry-sur-Seine

Le lundi 25 novembre, entre 90 et 100 personnes de tous âges et genres se sont rassemblées au femmage organisé par l'association Femmes Solidaires. L'événement comprenait plusieurs temps : Un temps de recueillement pour les victimes de féminicides

en 2024 ainsi qu'une prise de parole de l'association ; l'inauguration du premier « banc rouge » à Ivry-sur-Seine²⁸ ; le dévoilement d'un patchwork mémoriel réalisé par les usagè·es de la Maison de la Jeunesse et de la maison de quartier Centre-Ville – Gagarine, le groupe égalité du lycée Romain-Rolland et l'association Femmes Solidaires.

Par ailleurs, un événement « agir contre le validisme et les violences sexistes et sexuelles » était co-organisé par les services municipaux et l'association les Dévalideuses à l'espace Gérard Philippe. Cet atelier a permis d'aborder les discriminations et violences vécues par les personnes en situation de handicap et d'échanger autour des violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes 4 fois plus victimes que les autres femmes.

La Ville, en partenariat avec 13 boulangeries d'Ivry-sur-Seine a permis la distribution, par les boulangeries, de violentomètres imprimés sur les sacs de baguettes de pain. 32 000 sacs de pain ont été distribués à partir du lundi 25 novembre et pendant une semaine environ.

Orly

La ville d'Orly a proposé de nombreuses initiatives durant la semaine du 25 novembre, parmi lesquelles des actions de communication, culturelles, ou de self-défense

Ainsi, le 25 novembre a marqué l'inauguration de portraits d'Orlysiens·es, qui est le fruit du travail des services de la ville, ses partenaires et des Orlysiens·es. 14 hommes et 10 femmes ont accepté d'être pris en photo avec celui ou celle qui les inspire. Les portraits ont été réalisés par une jeune photographe dans un lieu familier des personnes concernées, dans Orly. Elles sont assorties d'un témoignage, recueilli par la journaliste de la ville, sur les raisons de leur choix. Ces portraits, qui symbolisent la fraternité, le lien entre les sexes et les générations (thème annuel du groupe de travail²⁹) ont fait l'objet d'une exposition itinérante. Ils sont imprimés sur un support plastifié, ce qui permet de les exposer en extérieur et légendées du texte de la journaliste de la ville. En premier site, il a été choisi l'accueil de la Mairie, dont le flux d'usager·es est le plus important (500 personnes par semaine).

Par ailleurs, un quiz a été diffusé pendant la semaine du 25 novembre par la direction de la communication sur les réseaux sociaux de la ville. Un flyer sur les dispositifs d'alerte et de prise en charge des violences faites aux femmes a été élaboré en vue d'une diffusion à partir du 25 novembre auprès des usager·es et sur le site internet de la ville.

²⁸ Le banc rouge est symbole de mémoire, de solidarité et d'engagement contre les violences sexistes et sexuelles.

²⁹ Depuis 2021, un groupe de travail réunissant les directions de la ville a été créé sous le pilotage de l'élue en charge de l'égalité femmes-hommes/des droits des femmes et la coordination de la référente égalité femmes-hommes. Il vise à recenser les différentes actions menées sur le territoire communal et impulser des actions communes selon une thématique choisie par l'élue de référence. En 2024, le thème choisi est « tissage » pour évoquer l'importance de re-nouer des liens entre les hommes et les femmes.

Le 25 novembre, le centre culturel a proposé le spectacle « Après coup ». Ce spectacle parle de quatre amies d'enfance qui se retrouvent dans un chalet familial pour fêter leur amitié. Sauf que, derrière la légèreté et l'humour de leurs échanges, la tension est palpable car l'une d'elle est invisible.

Un atelier de self défense a été animé au centre social Andrée Chedid par l'ASO Karaté.

Villejuif

La municipalité a engagé un travail pour poser les bases d'une politique de lutte contre les violences conjugales, notamment via la conclusion d'un partenariat avec le promoteur Fair' Promotion et l'AUVM (association val-de-marnaise spécialisée dans l'hébergement et l'accompagnement de publics vulnérables) au printemps 2024 afin de mettre à disposition des logements-relais pour accueillir des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants. Deux logements ont été mis à disposition dans un premier temps.

Par ailleurs, l'année 2024 est marquée par la création d'une cellule interservices de lutte contre les violences conjugales, dont l'objectif premier est de centraliser l'information afin de s'assurer qu'une réponse adéquate est donnée aux cas de violences conjugales portés à la connaissance des services de la Ville. Une quinzaine de situations ont été traitées en 2024.

Vitry-sur-Seine

Un travail exploratoire et de concertation a été engagé depuis 2022, faisant émerger, malgré un maillage territorial important, des manques et des besoins à couvrir pour l'accompagnement et le suivi des femmes victimes de violences et leurs enfants. Le plus souvent, elles ont un parcours fragmenté qui ne leur permet pas une réelle sortie de violences et de reconstruction, souvent en raison de manque de lien entre les structures auxquelles elles peuvent s'adresser.

Fort de tout le travail partenarial et co-construit, la future Maison des Femmes va se construire en deux étapes :

- En 1er lieu, la mise en place d'un parcours d'accompagnement personnalisé et coordonné de sortie de violences.
- Puis, il sera créé un lieu ressource pour toutes les femmes, un lieu d'appropriation où elles pourront aborder les questions relatives à leurs droits, à l'égalité femmes-hommes et plus globalement à leur émancipation.

L'année 2024 est marquée notamment par : la validation d'une fiche de poste pour le recrutement d'un·e coordinateur·trice par le Comité Social Territorial du 28 novembre 2024 et par le Conseil Municipal du 11 décembre 2024, mais aussi trois réunions publiques qui ont permis de présenter les avancées du projet aux Vitriotes.

Agir de concert pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

En octobre 2024, la première rencontre entre les élu·es du territoire en charge des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et/ou de lutte contre les violences faites aux femmes a été organisée à l'initiative de Marie JAY, conseillère déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes et au territoire inclusif.

Cette rencontre, à laquelle de nombreuses villes du territoire ont répondu présentes, a permis dans un premier temps de présenter l'action de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, l'élaboration du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou encore l'organisation de différents événements (expositions, baptêmes, accueil d'associations spécialisées...) dans les divers équipements sportifs et culturels ont été mis en avant. Le travail des deux Maisons de Justice et du Droit a également été mis en exergue : l'accueil de permanences d'associations spécialisées, la sensibilisation de professionnel·les du territoire, édition d'un guide « La violence au sein du couple »³⁰...

Dans un second temps, les villes ont été invitées à partager leurs expériences sur ces thématiques. Plusieurs constats ressortent de ces retours d'expérience. Le premier constat est que les villes du territoire ont une action en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et de promotion de l'égalité, mais il est difficile d'avoir une visibilité dessus. Un autre constat est que les villes manquent de moyens, - humains et financiers, mais aussi matériels, puisque l'hébergement de femmes et d'enfants victimes de violences est une préoccupation importante. Ensuite, il y a une partie des victimes qui n'est pas recensée par les villes ni les commissariats, pour de multiples raisons : peur des victimes de se rendre en commissariat, difficulté à identifier une victime de violences...

Globalement, ces constats témoignent de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales comme d'une préoccupation majeure pour les villes.

³⁰ Consultable et téléchargeable depuis le site internet du Grand-Orly Seine Bièvre : <https://www.grandorlyseinebièvre.fr/publications/la-violence-au-sein-du-couple> (consulté le 7 février 2025).

La situation au sein de la collectivité

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, le Bilan Social est devenu le Rapport Social Unique (RSU) conformément aux dispositions du Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. Ce rapport est dit « unique » car il a vocation à rassembler l'ensemble des données relatives à la fois aux agent·es de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, ainsi qu'à la mise en œuvre des politiques Ressources humaines, notamment les Lignes Directrices de Gestion.

Pour rappel, le RSU (ex-Bilan Social) est un état des lieux des ressources humaines de la collectivité employeuse, en portant un regard objectif sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action et la protection sociale et le dialogue social au sein de notre établissement.

En 2021, la première édition du Rapport Social Unique (conçu à partir des données de l'exercice 2020) est publiée et enrichie de nouveaux indicateurs. L'évolution principale concerne l'intégration des données du rapport de situation comparée femmes/hommes qui a servi de base à l'élaboration de notre plan d'action sur l'égalité professionnelle au sein de notre établissement. Mais également des données à partir desquelles seront établies les lignes directrices de gestion (LDG), notamment en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Les principaux indicateurs sont donc à présent détaillés avec une distinction sexuée.

La présentation des données évolue également et est reprise sur 3 ans (2021-2023) afin d'apporter plus de clarté et de profondeur en termes de temporalité.

La conception du Rapport Social Unique est réalisée à partir des informations des données payes issues du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) mais également grâce aux données compilées par les différents secteurs du pôle Ressources Humaines.

Ce document est publié sur le site de l'EPT et est par ailleurs est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. L'avis est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante chaque année.

Les effectifs de l'EPT

L'effectif de l'EPT est composé d'agent·es titulaires³¹ de la fonction publique et d'agent·es non-titulaires recruté·es par contrat à durée déterminée ou indéterminée³² et des contrats de droit privé (apprenti·es).

Les données des effectifs sont une photographie au 31 décembre 2023.

³¹ Les agents titulaires et stagiaires : Ce sont les agents titularisés ou nommés stagiaires après une réussite à l'un des concours d'accès à la fonction publique territoriale ou à la suite d'un recrutement direct prévu par la loi.

³² Les agents contractuels sur emploi permanent : Ce sont les agents recrutés sur des postes permanents qui ne peuvent pas être immédiatement pourvus par des fonctionnaires ou pour des besoins spécifiques. Les agents contractuels sur emploi non permanent : Ce sont les agents recrutés de manière temporaire pour des besoins saisonniers ou occasionnels et des vacances.

Effectif physique

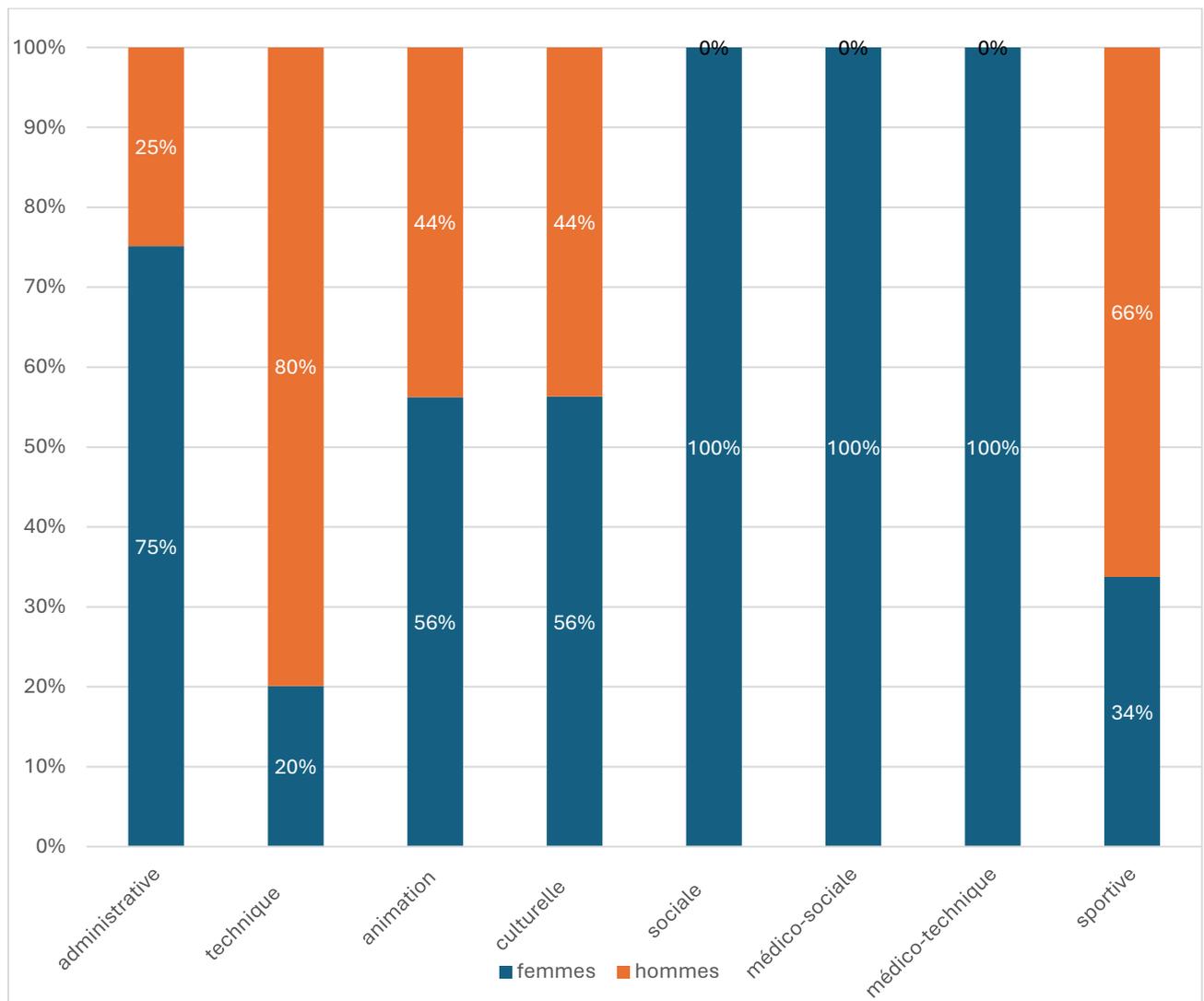
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2023, il y avait 1024 agent-es titulaires au sein de l'EPT, et 467 contractuel·les sur emplois permanents, soit un total de 1491 agent-es.

Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2023, l'EPT comprenait 506 femmes pour 518 hommes fonctionnaires et 236 femmes pour 231 hommes contractuel·les sur emploi permanents. Ces données restent proportionnelles aux effectifs depuis 3 ans : pour les titulaires on note 49% de femmes titulaires et 51% d'hommes et concernant les contractuels permanents 51% de femmes et 49% d'hommes.

La répartition des agent-es par filière



Ce graphique permet de constater qu'il y a des filières très féminisées à l'EPT. C'est le cas des filières administrative, sociale, médico-sociale, culturelle ou encore médico-technique. Cependant, les filières techniques ou sportives sont plutôt masculines.

Ces constats sont similaires pour l'édition 2023 du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La répartition des agent·es par catégories

D'après le Rapport social Unique :

- 58% des agent·es de catégorie A sont des femmes ;
- 53% des agent·es de catégorie B sont des femmes ;
- 58% des agent·es de catégorie C sont des hommes.

Ces résultats montrent que les catégories A et B sont plus féminisées ; en revanche, la catégorie C reste encore majoritairement composée d'hommes. Ces résultats sont similaires aux constats dressés à l'échelle nationale.

En ce qui concerne les agent·es de catégorie C dans la Fonction Publique Territoriale, le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024³³ indique que : « Les femmes sont [...] relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie C (60%) que parmi l'ensemble des agents (63%). Entre 2011 et 2022, leur part a baissé de deux points. Entre 2021 et 2022, la part des femmes parmi les agents de catégorie C baisse dans la FPT, de deux points, avec l'effet miroir du reclassement en catégorie B des emplois très féminisés d'auxiliaire de puériculture et d'aide-soignant. »

La répartition des agent·es par âge

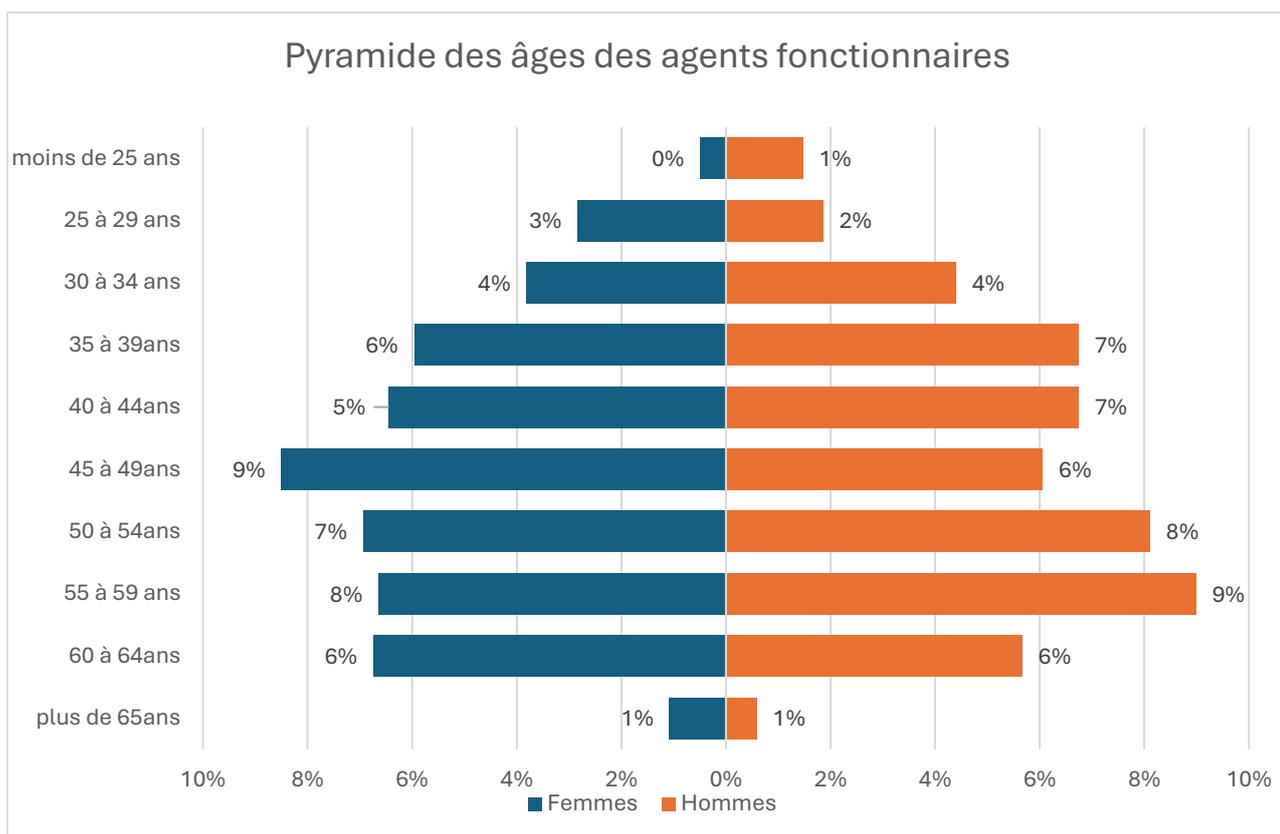
Les trois graphiques qui vont suivre présentent la répartition des agent·es de la collectivité par genre et par tranches d'âge. Le constat est qu'en moyenne, un·e agent·e fonctionnaire est plus âgé·e qu'un·e agent·e contractuel·le.

Le graphique ci-dessous montre qu'il y a des disparités en fonction des tranches d'âge parmi les fonctionnaires. Ainsi :

- Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les 44-49 ans ;
- Les hommes sont en légère surreprésentation parmi les 40-44 ans.

Globalement, la répartition genrée selon l'âge est plutôt équilibrée.

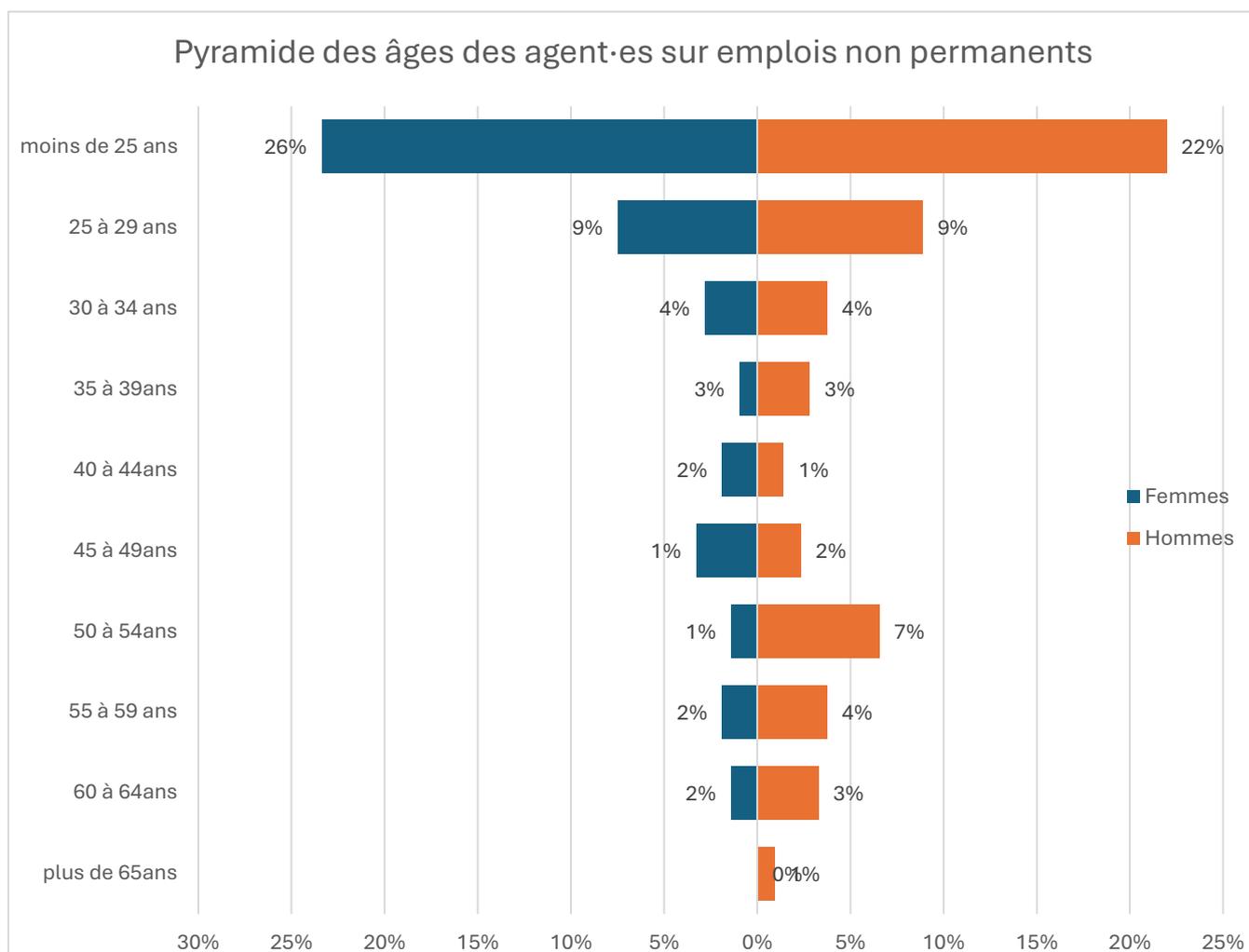
³³ DGAFF (2024), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2024



Le graphique ci-après montre que la majorité des agent-es sur emplois non permanent-es sont jeunes puisque les moins de 30 ans représentent près du tiers des effectifs, sans distinction de genre.

Toutefois, en s'intéressant à la répartition par âge selon le genre, des différences peuvent être constatées. Ainsi, parmi les femmes, les moins de 30 ans représentent 35% de l'ensemble, tandis que chez les hommes, les moins de 30 ans représentent 31% de l'ensemble.

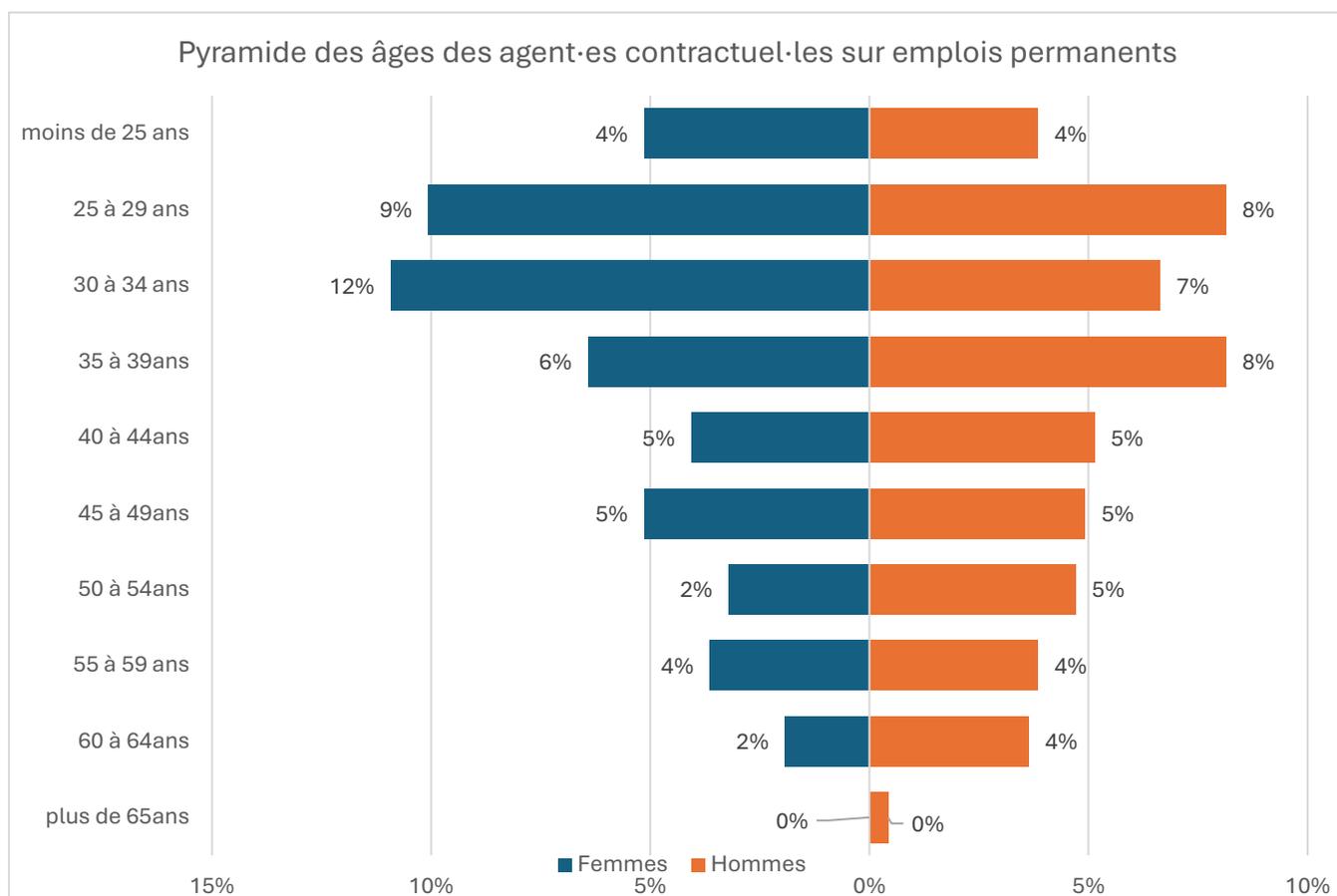
Par ailleurs, on peut observer un écart important parmi les 50-54 ans, puisque 7% des emplois non permanents sont occupés par des hommes de cette tranche d'âge, contre 1% de femmes pour la même tranche d'âge.



Le graphique ci-dessous illustre la répartition par âge des agent·es sur emplois permanents. Globalement, la répartition genrée est plutôt identique.

Toutefois, des écarts sont observés au sein de certaines tranches d'âge :

- Parmi les femmes, la proportion de 30-34 ans est de 12%, tandis que chez les hommes, seulement 7% des agents sont de cette tranche d'âge,
- La proportion de 50-54 ans est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. En effet, 5% des agents sont de cette tranche d'âge, contre 2% des agentes,
- De même, la proportion de 60-64 ans est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. En effet, 4% des agents sont de cette tranche d'âge, contre 2% des agentes.



La répartition des agent·es par temps de travail

Temps complet / non complet (agents sur emplois permanents)

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps complet	587	612	79%	82%
Temps non complet	155	137	21%	18%
Total	742	749	100%	100%

Le tableau ci-dessus permet de constater qu'il y a une inégale répartition des temps de travail entre les femmes et les hommes. En effet, 82% des agents occupent un poste à temps complet contre 79% des agentes. Le rapport s'inverse pour ce qui concerne le temps non complet : 21% d'agentes sont concernées, contre 18% d'agents.

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie	Temps	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps complet	164	120
	<i>Dont temps partiel</i>	4	2
Catégorie B	Temps complet	175	147
	<i>Dont temps partiel</i>	7	1

Catégorie C	Temps complet	248	345
	<i>Dont temps partiel</i>	13	4
Total toutes catégories	Temps complet	587	612
	<i>Dont temps partiel</i>	24	7

La rémunération des agent-es

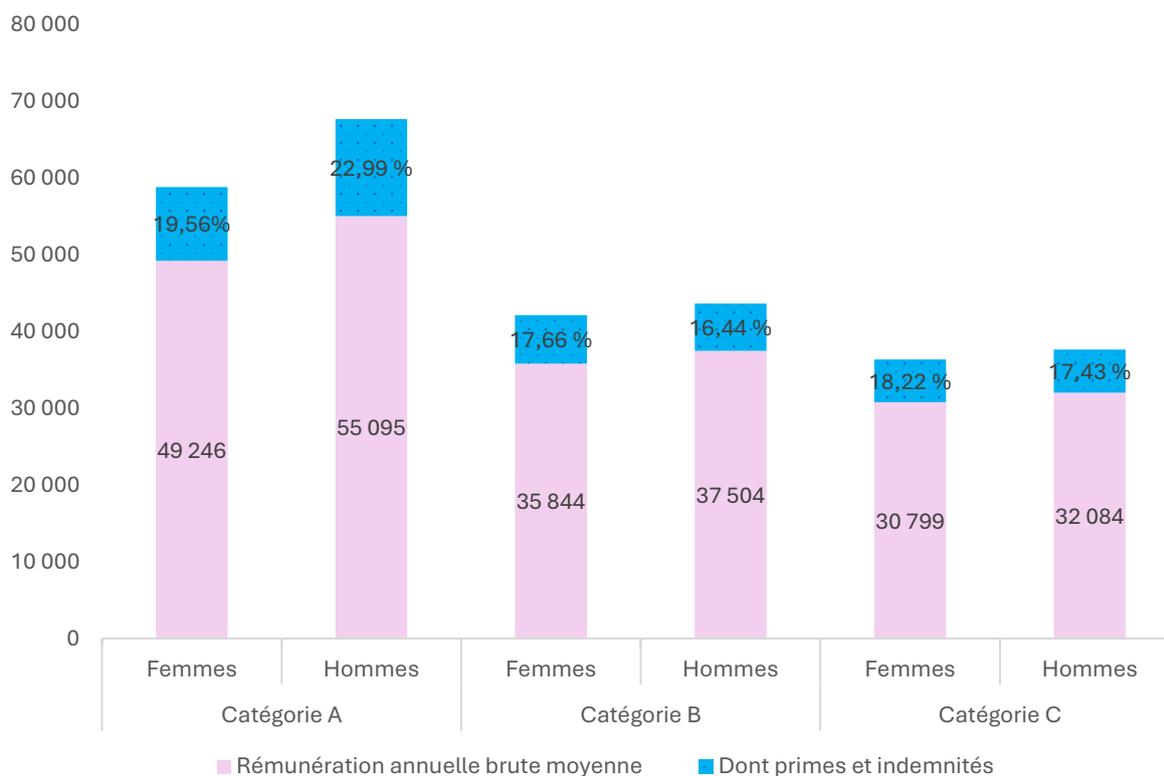
Le graphique ci-dessous permet de constater des écarts entre catégories, mais aussi au sein même des catégories au sein de la collectivité. En effet, les rémunérations des catégories B et C sont en dessous de 40 000€ annuels, soit comprises entre 30 799€ et 37 504€. En revanche, un écart est constaté avec les agent-es de catégorie A, qui perçoivent une rémunération brute annuelle moyenne de 49 246€ pour les femmes et 55 095€ pour les hommes.

Toutes catégories confondues, les femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes :

- Ainsi, au sein de la catégorie C, les femmes perçoivent une rémunération moyenne de 1285€ de moins que les hommes ;
- Au sein de la catégorie B, les femmes perçoivent une rémunération moyenne de 1660€ de moins que les hommes ;
- C'est au sein de la catégorie A que l'écart le plus grand est constaté puisqu'il y a 5849€ de différence entre la rémunération moyenne perçue par les femmes et les hommes.

A noter que les écarts en catégorie A tendent à se réduire. Leur persistance est liée à un régime indemnitaire plus favorable sur pour les cadres de la filière technique dans laquelle les hommes sont davantage représentés ainsi qu'à un moindre recours au temps partiel. Il est à noter que la revoyure du RIFSEEP délibérée en décembre 2024 a permis d'homogénéiser les régimes indemnitaires des différentes filières pour des responsabilités équivalentes.

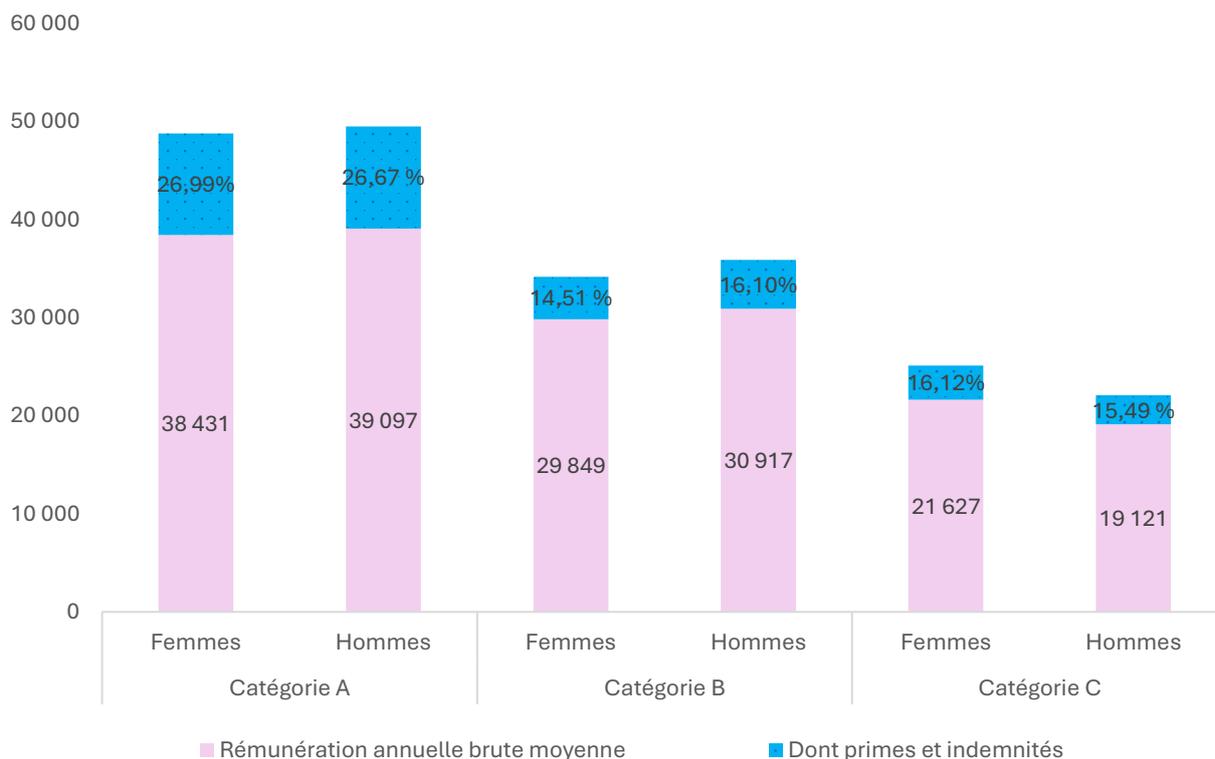
Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des fonctionnaires (y compris AEA et PEA)



Cet autre graphique (« *rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des contractuels permanents* ») illustre le fait que la rémunération des contractuel·les permanent·es est inférieure à celle des fonctionnaires, toutes catégories confondues.

En revanche, comparativement à la situation des fonctionnaires, où des écarts importants sont constatés, les écarts sont moindres en s'intéressant à la répartition genrée des rémunérations chez les contractuel·les permanent·es. En effet, au sein de la catégorie C, l'écart est de 2506€ ; au sein de la catégorie B, 1068€ et au sein de la catégorie A, 666€.

Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des contractuels permanents

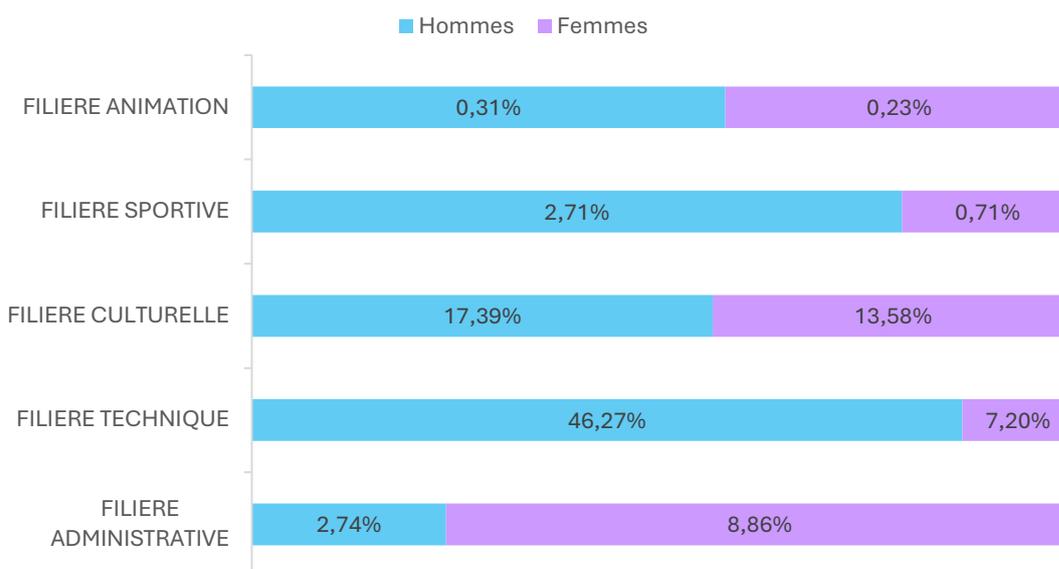


Ces observations sont également faites à l'échelle nationale. En effet, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2024) précise que « le niveau moyen de rémunération des femmes en EQTP est inférieur de 10,5 % en moyenne à celui des hommes (2427 euros contre 2711 euros. [...] Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. »

Par ailleurs, le rapport indique qu'« au sein de la fonction publique, l'écart de rémunération est plus fort dans la FPH (18,3%) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics : 18,8%, alors qu'il n'est que de 1,7% dans les établissements médicosociaux. Viennent ensuite la FPE (13,1%) et la FPT (7,9%). La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles. [...] Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (approché ici par le grade et la catégorie), le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'ancienneté (approchée ici par l'âge), les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8% à celui des hommes en 2022. »

Le graphique ci-dessous renseigne sur la répartition genrée des heures supplémentaires par filière au sein de la collectivité :

Répartition des heures supplémentaires par filière et par genre

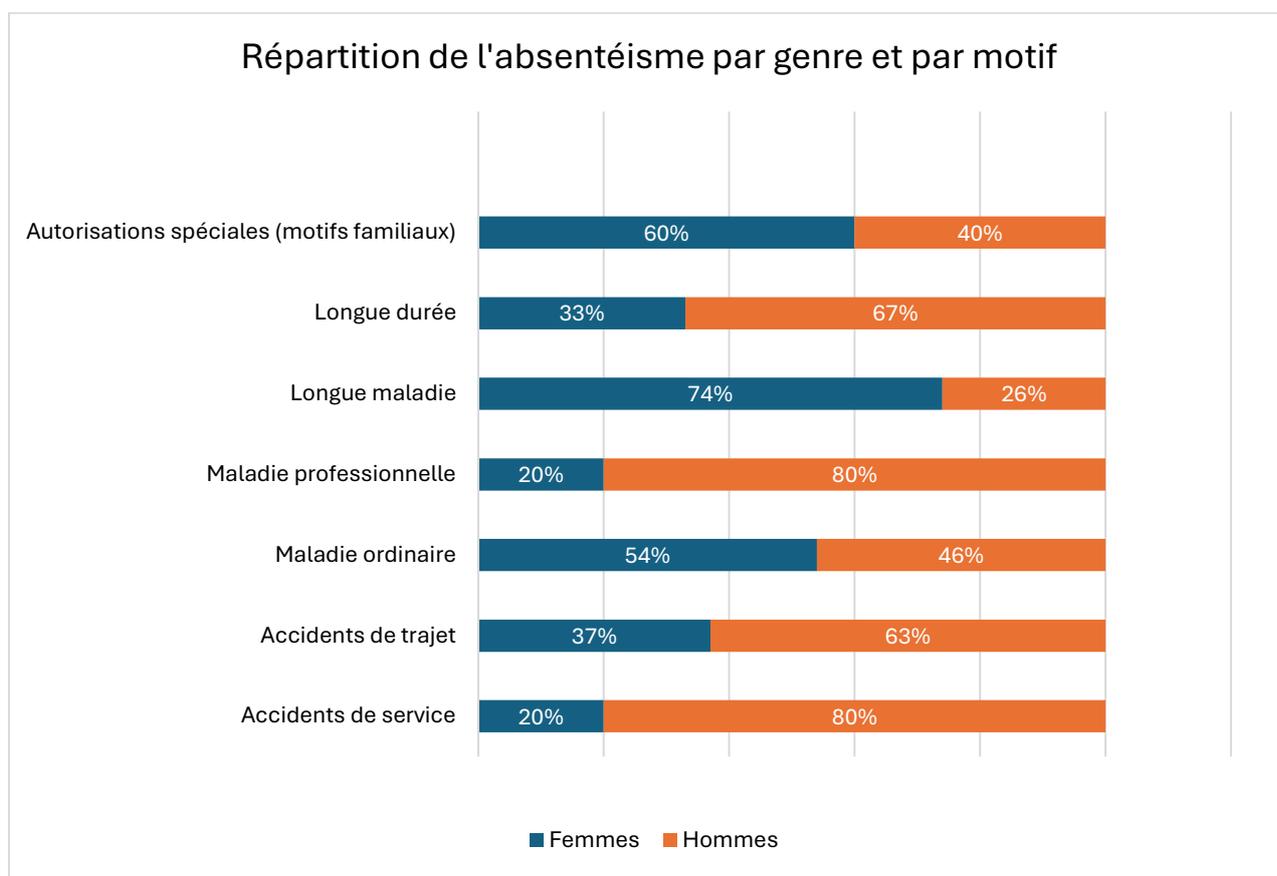


Ainsi, hormis en filière administrative où il y a davantage de femmes que d'hommes³⁴, le graphique indique que globalement, davantage d'hommes font des heures supplémentaires à l'EPT.

Cette observation est également faite au niveau national. En effet, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2024) indique : « En 2023, la durée de travail effective des hommes travaillant à temps complet est en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1680 heures sur l'année, soit 85 heures de plus que les femmes. Cet écart résulte pour partie d'une durée hebdomadaire habituelle plus faible pour les femmes que pour les hommes (38,7 heures contre 39,5), qui déclarent notamment plus d'heures supplémentaires (+ 11 heures en 2023). En outre, le nombre de jours d'absence pour raison de santé est en moyenne plus élevé pour les femmes que pour les hommes. »

³⁴ Conformément à la répartition genrée des effectifs par filière.

L'organisation du travail : les absences



Ce graphique permet de constater qu'hommes et femmes sont inégaux face aux absences. En effet, pour quatre motifs (accidents de service, accidents de trajets, maladie professionnelle et longue durée), les hommes sont surreprésentés puisqu'ils représentent entre 60 et 80% de l'ensemble.

En revanche, les agent-es absent-es pour cause de maladie ordinaire, longue maladie ou ASA sont majoritairement des femmes.

Agir pour la promotion de l'égalité femmes-hommes

Adoption du 2^e plan d'action égalité

Pour répondre favorablement à la loi du 6 août 2019, un premier plan pluriannuel d'actions (2021-2023) égalité femmes-hommes a été adopté, suivi par un deuxième plan d'actions (2024-2026), présenté et adopté lors du CST du 7 mars 2024.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Cette loi transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les trois versants de la fonction publique sont concernés. Cette loi impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitant.es l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la mise en place de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 complète la loi et définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'actions.

Le premier plan d'actions pluriannuel (2021-2023) égalité femmes-hommes a été présenté et a reçu un avis favorable en Comité technique le 3 décembre 2020. Les différentes actions envisagées répondent aux 4 grands axes suivants : évaluer, prévenir et 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 et sexuel ainsi que les agissements sexistes. L'une des actions phares de ce plan d'actions a été la mise en œuvre du dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles. Celui-ci est une traduction concrète de l'axe 4 du plan d'actions pluriannuel.

Le deuxième plan d'actions pluriannuel vise à répondre aux cinq axes suivants :

- 1) Renforcer la gouvernance de la politique pour l'égalité professionnelle,
- 2) Evaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- 3) Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités,
- 4) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- 5) Conditions de travail et environnement professionnel.

Pour y répondre, 46 actions ont été proposées, parmi lesquelles³⁵ : le partage des enjeux de l'égalité femmes-hommes à travers des cycles de formation adaptés à toutes les strates managériales et sensibilisation auprès d'agent-es, la consolidation et la complétion des indicateurs du bilan RH sur l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le salaire, la mise en place d'un mentorat pour l'autonomisation des agent-es en catégorie A, B ou C ayant formulé un souhait d'évolution vers des postes à plus grandes responsabilités, le maintien du taux de primo-nominations équilibré, l'aménagement des horaires de travail, la réalisation d'un diagnostic pour mieux connaître, prévenir et traiter

³⁵ Liste non exhaustive.

l'exposition aux risques professionnels au prisme du genre afin d'alimenter les futurs plans de prévention.

Promouvoir l'égalité professionnelle à travers le RIFSEEP

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est constitué des primes et indemnités, elles-mêmes comprises dans la rémunération. Le RIFSEEP est fixé par délibération après avis du comité social territorial (CST). Ainsi, des équivalences sont établies, par décret, entre les cadres d'emplois territoriaux et des corps de la fonction publique d'État. C'est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) de l'État qui sert de référence à la mise en place du régime indemnitaire dans les collectivités territoriales pour la plupart des cadres d'emplois.

L'actuel régime indemnitaire, adopté en 2017 et entré en application en 2018, dont deux des principes sont que le montant du RIFSEEP (part IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) se décline par filières et que le montant du régime indemnitaire, est calculé sur la base de la moyenne des agents occupant actuellement les mêmes fonctions, doit donc être revu pour corriger les inégalités (écarts parfois importants) constatées entre les filières.

Dès lors, la nécessité d'une revoyure s'est présentée. Il s'agit en effet de répondre aux évolutions des métiers et des organisations, mais aussi de mieux prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs enjeux ressortent autour du nouveau RIFSEEP : qu'il soit équitable, plus lisible, un moyen d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les agent·es, mais aussi que le RIFSEEP soit un levier pour la promotion de l'égalité professionnelle. Le nouveau RIFSEEP approuvé au conseil territorial de décembre 2024 permet ainsi d'harmoniser les traitements à poste égal et concourt donc à la réduction des inégalités entre les agentes et agents de la collectivité.

Animation d'un groupe de travail égalité

S'il existait déjà un collectif de travail au sein de la collectivité, qui a notamment organisé des initiatives autour du 8 mars 2023, l'année 2024 a marqué la pérennisation de ce groupe de travail égalité. En effet, celui-ci s'est réuni à raison d'une fois par trimestre environ. Le GT égalité est un collectif hétérogène d'agent·es : équipements culturels, équipements sportifs, événementiel/moyens généraux, MJD, communication, psychologue du travail, observatoire. Ce groupe de travail est avant tout un espace d'échanges, de diffusion de l'information, mais il a aussi vocation à être force de proposition sur différents sujets en lien avec l'égalité femmes-hommes et/ou la lutte contre les violences, comme la mise en place d'une semaine dédiée à l'égalité femmes-hommes.

Ce groupe de travail a été formalisé par le plan d'actions égalité, qui doit s'appuyer sur cinq groupes de travail, à formaliser ou existants, pour l'avancement et le suivi des initiatives en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et/ou la lutte contre les violences :

- le GT « Dispositif de signalements » doit formaliser et organiser la mise en pratique d'un protocole de traitement des actes avérés de discrimination, violences sexistes ou sexuelles, harcèlement et agissements sexistes ; ce dispositif de signalements permet également de recueillir les signalements liés à toutes formes de discriminations. Ce groupe existe en parallèle du dispositif de signalement.
- le GT « Analyse, statistiques et projets » : doit récolter et traiter les données utiles à la production du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, auprès des 24 communes et des différents services concernés par cette problématique. Le rapport ainsi que la sollicitation régulière de ce groupe auront vocation à orienter le plan d'actions vers de nouveaux projets en fonction des grands enjeux mis en avant ; Pour la partie interne, s'appuyer sur le rapport social unique, analyser les indicateurs genrés et élaborer une politique « égalité » au sein de l'EPT.
- le GT « Procédures RH » : coordonne avec les collègues de la RH les nouvelles règles et procédures à appliquer en Ressources Humaines (ex : dans le processus de recrutement (fiches de poste, entretiens), les congés des agents, la QVT, etc
- le GT « Communication » : a une vocation transversale (Pôle Communication et Pôle Accompagnement des services et initiatives), car il intervient pour mettre en avant les actions des différents groupes de travail cités précédemment.
- le GT « Réseau Territorial » : créer, à l'horizon 2024, un réseau des référents égalité sur le territoire et partager les actions des différentes collectivités.

Semaine de l'égalité

Du 4 au 8 mars 2024, une « semaine de l'égalité » a été proposée aux agent-es, dans le but de les sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La semaine a été ponctuée par de nombreuses initiatives. Un webinaire animé par l'ancienne rugbywoman et désormais consultante Aurélie Arquier a ainsi été proposé, portant sur l'égalité professionnelle. Ce webinaire, suivi par une soixantaine d'agent-es, et intitulé « mixité professionnelle, et si on s'inspirait du rugby ? » a permis, à partir de l'exemple du rugby, d'interroger les pratiques professionnelles et d'aller vers des stratégies pour davantage de mixité dans le monde du travail.

Tout au long de cette semaine, un quizz sur l'égalité a également été proposé aux agent-es par l'équipe communication. A l'issue de ce quizz, trois gagnant-es ont été désigné-es parmi les participant-es.

Par ailleurs, l'année 2024 a marqué la deuxième édition de l'exposition #YaEncoreDuTaf³⁶, avec une série de podcasts venant s'ajouter aux portraits. Ceux-ci interrogeaient notamment la notion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie

³⁶ https://www.youtube.com/watch?v=L_hRRY9LZp4&list=PL7LyGAFmTwF1rEsmTyTQ3v-BmOY3R4oZZ, consulté le 18 décembre 2024.

personnelle, en particulier la gestion de la charge mentale quand on est agente au sein de la collectivité.

La semaine s'est clôturée par une représentation de théâtre-forum proposée par la compagnie VEGA, qui s'est déroulée lors du petit-déjeuner de l'EPT. A partir de plusieurs mises en situation, les comédien·nes ont amené les agent·es à réagir. Plusieurs cas de harcèlement sexiste ou sexuel ont ainsi été présentés au public.

Afin de dresser un bilan de cette semaine de l'égalité, un questionnaire a été soumis aux agent·es. Il a permis de recueillir 119 réponses. Une majorité de femmes ont répondu au questionnaire (69% de l'ensemble) ; par ailleurs, toutes les DGA étaient représentées, avec toutefois une majorité d'agent·es de la DGA Attractivité et relations citoyennes (30%).

Le questionnaire a aussi permis d'évaluer la participation et la satisfaction des agent·es :

Quizz sur l'Intranet : 19% de participation Evaluation moyenne : 4,21/5	Webinaire sur l'égalité professionnelle : 57% de participation Evaluation moyenne : 4,07/5
Théâtre-forum : 72% de participation Evaluation moyenne : 4,62/5	Exposition #YaEncoreDuTaf et écoute des podcasts : 62% de participation Evaluation moyenne : 4,28/5

Globalement, les initiatives proposées aux agent·es de la collectivité ont été bien accueillies.

La lutte contre les violences faites aux femmes

Mise en fonctionnement du comité de suivi des violences

En 2024, le comité de suivi des violences au travail a été mis en fonctionnement. Ce comité, constitué définitivement en 2023, et qui a bénéficié la même année d'une formation de deux jours, a commencé à fonctionner concrètement début 2024. Depuis sa mise en fonctionnement, il y a eu 7 saisines³⁷ du comité, dont 6 par des femmes. L'une de ces saisines concernait un signalement de violences sexistes et sexuelles, les autres concernaient des conflits entre agent·es ou avec la hiérarchie, parfois pouvant être évocateurs de harcèlement moral. A chaque signalement, le comité s'est réuni dans un délai rapide³⁸ pour envisager la suite à donner. Plusieurs de ces cas ont trouvé une issue satisfaisante pour les victimes. D'autres sont encore en cours d'investigation et/ou de traitement.

En termes d'accès aux droits, ce dispositif apporte, si ce n'est toutes les solutions, en tous cas des améliorations notables. Par ailleurs, une cellule d'écoute (comprenant l'assistante sociale, les conseiller.e.s de prévention et moi-même), à laquelle est adossée une adresse générique³⁹, permet à toute victime de se voir offrir une écoute, une orientation dans ses démarches et des conseils.

Ateliers de formation sur les violences au travail

Dans le cadre d'une formation sur les violences au travail, un webinaire suivi d'ateliers participatifs a été proposé en mai 2024 aux cadres. Une autre série d'ateliers a été programmée au second semestre, à destination des cadres de la collectivité. Cette démarche s'inscrit notamment dans la continuité des actions menées depuis 2022 dans le cadre du Dispositif de signalement des violences au travail.

Sensibilisation des agent·es sur « l'accueil et l'orientation des personnes victimes de violences conjugales »

Les 2 MJD (Athis-Mons et Villejuif) ont organisé demi-journée de sensibilisation sur « l'accueil et l'orientation des victimes de violences conjugales » à destination des agents de l'EPT en contact avec le public (établissements culturels, sportifs, réseau linguistique, CLIC, RH,...). Cet événement, animé par Femmes Solidarité 91, a permis de sensibiliser une cinquantaine d'agent·es de l'EPT, travaillant plutôt dans les équipements culturels (médiathèques et ludothèques). Cet événement s'étant déroulé à Athis-Mons, il a donc touché davantage d'agent·es situé·es dans la partie essonnoise du territoire ; une autre sensibilisation prévue en 2025 viserait à toucher davantage d'agent·es travaillant dans le Val-de-Marne.

Concrètement, cette demi-journée de sensibilisation visait à outiller agent·es pour repérer les signaux, même faibles, accueillir et accompagner une personne victime de violences conjugales, mais aussi pour avoir des ressources vers lesquelles les orienter.

³⁷ Au 12 décembre 2024.

³⁸ Une quinzaine de jours.

³⁹ Les agent·es victimes ou témoins de violences peuvent saisir cette adresse : cellule.ecoute@grandorlyseinebievre.fr.

Dans les villes du territoire

Arcueil

La démarche d'information et de sensibilisation engagée auprès de l'administration en 2022, s'est poursuivie en 2023 et en 2024. Elle vise à diffuser une culture de l'égalité et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles en interne. Depuis mars 2022, quatre sessions de formation ont été organisées à destination des agent.es de la Ville, pour un total d'environ 80 agent.es sensibilisé.es au sexisme au travail.

Dans la continuité de ces formations, la mission égalité a été chargée, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, de mettre en place une cellule d'accueil et d'orientation en interne pour recevoir la parole des agent.e.s, qui seraient victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles au travail, et les accompagner dans leurs démarches de signalement. Entre 2023 et 2024, un travail de structuration de la cellule a été mené en lien avec la Direction des Ressources Humaines. Elle se compose de 4 agent.e.s. Une formation a été dispensée à ses membres (trois demi-journées) pour les accompagner dans cette nouvelle mission. Une charte de fonctionnement a été rédigée et présentée en Comité Social Territorial en septembre 2024.

La cellule d'accueil et d'orientation a été lancée en novembre 2024.

Fresnes

La collectivité s'est dotée d'un nouveau plan d'actions égalité pour les années 2024-2026. Les agent.es de la mairie ont été invité.es à participer à la rédaction du plan d'actions lors d'un groupe de travail. En lien avec ce plan d'actions, une sensibilisation intitulée "Sexisme ordinaire, violences au travail : cadre légal et posture managériale, les bonnes pratiques" a été dispensée en juin 2024 aux responsables et directeur.rices de services, ainsi qu'aux membres de la direction générale de la mairie. La sensibilisation était animée par une avocate. Par ailleurs, dans le cadre du dispositif de signalement interne des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, des agent.es se sont porté.es volontaires pour devenir "réfèrent.es discriminations". Ces agent.es ont été formé.es au recueil et à l'accompagnement de la parole de leurs collègues victimes de ce type d'actes : la formation a eu lieu en décembre 2024 en présence d'une experte de la prise en charge de ce type de violences au travail.

Ivry-sur-Seine

Dans le cadre de son plan d'actions portant sur les années 2024-2026, la collectivité ivryenne a mis en place de nombreuses actions afin de sensibiliser ses agent.es. Par exemple, en décembre 2024, la direction de la démocratie et de l'action citoyenne a organisé un séminaire à destination de ses agent.es, sur le thème des LGBTQIA+phobies⁴⁰, le sujet choisi étant le fruit d'une réflexion de plusieurs années. Par

⁴⁰ Les LGBTQIA+phobies désignent les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à l'identité ou l'expression de genre.

ailleurs, dans le cadre du partenariat avec l'application UMay⁴¹, plusieurs sessions de sensibilisation ont été à nouveau organisées cette année à destination des agent·es de la Ville : en 2024, 8 agents des équipements sportifs ont été formés, 7 agent·es de l'Espace Gérard Philipe, 1 agent de Maison de quartier, 1 agente du conservatoire de musique, 1 agente de la médiathèque du Centre-Ville. En outre, en partenariat avec la chargée de mission lutte contre les discriminations, un temps de séminaire a été proposé aux membres de la direction afin d'aborder les stéréotypes de genre, et le consentement.

L'Hay-les-Roses

En 2024, la Collectivité l'hayssienne a renouvelé la permanence d'aide aux victimes animée par l'association Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne (CIDFF 94) à destination des usagers mais également des agents de la ville. La Collectivité a également mis en place des moyens de support psychologique spécialisés auprès des agents qui en feraient la demande. Enfin, concernant la prévention des agressions, pour l'année 2024, la collectivité finalise son protocole relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, conformément à l'article 80 de loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique. Protocole qui sera soumis à l'avis des instances paritaires avant la fin de l'année 2024.

Villejuif

La collectivité villejuifoise s'est dotée d'un plan d'actions 2024-2026 pour l'égalité professionnelle. Dans ce cadre, un dispositif de signalement interne des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place (conformément aux obligations légales en la matière) et est fonctionnel. Le dispositif a été présenté de manière pédagogique via une facilitation graphique qui a été distribuée à l'ensemble des agent.es et valorisée lors du 8 mars. D'autres initiatives ont lieu, par exemple à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, chaque année en interne. Une ou plusieurs actions sont organisées à destination des agent.es lors de chaque édition : en 2024, il y a notamment eu la présentation d'une pièce de théâtre-forum permettant de réfléchir aux questions de répartition des tâches au sein du foyer et d'articulation vie personnelle/vie professionnelle.

Villeneuve-le-Roi

La ville de Villeneuve-le-Roi s'est dotée d'un plan d'actions pour les années 2024-2026. Plusieurs propositions d'actions ont été faites pour la promotion de l'égalité professionnelle, comme le renforcement de l'égalité salariale, notamment pour la filière administrative, la favorisation des parcours professionnels en lien avec la situation de

⁴¹ UMay est une application qui lutte contre le harcèlement de rue, par la mise en place de safe places mais aussi par la possibilité d'être géolocalisée en direct.

l'agent·e, par exemple en n'abattant pas le régime indemnitaire sur les arrêts maladies pré ou post congés maternité.

Répertoire des sigles

ADIE : Association pour le Droit à l'Initiative Economique

AEA : Assistant·e d'Enseignement Artistique

ANCT : Agence Nationale de la Cohésion des Territoires

ANRU : Agence Nationale du Renouvellement Urbain

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

CLIC : Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique

ESS : Economie Sociale et Solidaire

MJD : Maison de Justice et du Droit

PEA : Professeur·es d'enseignement artistique

PLIE : Programme Local d'Insertion et d'Emploi

QPV : Quartier prioritaire de la Politique de la Ville

RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RSU : Rapport Social Unique

SPAPSER : Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables



Rédaction : Laina Douglas
DGA développement et transition écologique
Pôle stratégie territoriale et environnementale