

Séance ordinaire du conseil territorial du 25 février 2020

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DÉLIBÉRATION n°2020-02-25_1752

Rapport sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes (2020)

L'an deux mille vingt, le 25 février à 19h15 les membres du Conseil de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se sont réunis en Mairie de Vitry-sur-Seine, en séance plénière ouverte par son président, Monsieur Leprêtre, sur convocation individuelle en date du 19 février 2020.

Ville	Titre	NOM	Prénom	Présent	A donné pouvoir à	Vote
Savigny-sur-Orge	Mme	ACHTERGAELE	Nadège	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M.	AFFLATET	Alain	Présent		P
Villeneuve-St-Georges	Mme	ALEXANDRE	Stéphanie	Absent		-
Villeneuve-St-Georges	Mme	ALTMAN	Sylvie	Repr.	Mme Despres	P
Ivry-sur-Seine	Mme	APPOLAIRE	Annie-Paule	Présent		P
Orly	M.	ATLAN	Thierry	Absent		-
Valenton	Mme	BAUD	Françoise	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M.	BELL-LLOCH	Pierre	Absent		-
Le Kremlin-Bicêtre	Mme	BENBELKACEM	Sarah	Repr.	M. Laurent	P
Savigny-sur-Orge	M.	BENETEAU	Sébastien	Présent		P
Viry-Châtillon	M.	BERENGER	Jérôme	Présent		P
Orly	Mme	BESNIET	Nathalie	Présent ⁽²⁾	M. Perillat-Bottonet ⁽⁴⁾	P
Thiais	M.	BEUCHER	Daniel	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M.	BOURJAC	Jean-Marc	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M.	BOUYSSOU	Philippe	Repr.	Mme Baud	P
Le Kremlin-Bicêtre	Mme	BOYAU	Lina	Absent		-
Villeneuve-St-Georges	M.	BOYER	Alexandre	Présent		P
Arcueil	M.	BREUILLER	Daniel	Présent		P
Villejuif	Mme	CASEL	Catherine	Absent		-
Rungis	M.	CHARRESON	Raymond	Présent		P
Fresnes	Mme	CHAVANON	Marie	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M.	CHICOT	Rémi	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M.	CHIESA	Pierre	Présent		P
Gentilly	M.	DAUDET	Patrick	Présent ⁽³⁾	Mme Tordjman ⁽¹⁾	P
Chevilly-Larue	Mme	DAUMIN	Stéphanie	Repr.	M. Deluchat	P
Cachan	Mme	DE COMARMOND	Hélène	Présent		P
l'Haÿ-les-Roses	M.	DECROUY	Clément	Absent		-
Thiais	M.	DELL'AGNOLA	Richard	Présent		P
Chevilly-Larue	M.	DELUCHAT	André	Présent		P
Choisy-le-Roi	Mme	DESPRES	Catherine	Présent		P
Choisy-le-Roi	M.	DIGUET	Patrice	Présent		P
Villeneuve-St-Georges	Mme	DINNER	Nathalie	Repr. -	Mme Lefebvre	P
Fresnes	M.	DOMPS	Richard	Présent		P
Athis-Mons	M.	DUMAINE	Julien	Absent		-
Cachan	M.	FOULON	Jacques	Présent		P
Villeneuve-le-Roi	M.	GAGNEPAIN	Pascal	Présent		A
Villeneuve-St-Georges	M.	GAUDIN	Philippe	Repr.	M. Grillon	P
Savigny-sur-Orge	Mme	GERARD	Anne-Marie	Repr.	M. Mehlhorn	P
Arcueil	Mme	GILGER-TRIGON	Anne-Marie	Présent		P
Villejuif	M.	GIRARD	Dominique	Présent		P
Villeneuve-le-Roi	M.	GONZALES	Didier	Repr.	M. Vilain	P
Ablon-sur-Seine	M.	GRILLON	Eric	Présent		P
Villejuif	Mme	GRIVOT	Annie	Absent		-
Savigny-sur-Orge	M.	GUETTO	Daniel	Présent		P
Choisy-le-Roi	M.	GUILLAUME	Didier	Présent		P

Villeneuve-le-Roi	Mme	HAMID	Sakina	Repr.	M. Gagnepain	A
Fresnes	M.	HELBLING	Denis	Absent		-
L'Haÿ-les-Roses	Mme	HUBERT	Laure	Repr.	Mme Achtergaele	P
Choisy-le-Roi	M.	ID ELOUALI	Ali	Absent		-
Orly	Mme	JANODET	Christine	Présent	M Boyer (4)	P
L'Haÿ-les-Roses	M.	JEANBRUN	Vincent	Absent		-
Vitry-sur-Seine	M.	KENNEDY	Jean-Claude	Présent		P
Paray-Vieille-Poste	Mme	LALLIER	Nathalie	Absent		-
le Kremlin-Bicêtre	M.	LAURENT	Jean-Luc	Présent		P
Villejuif	M.	LE BOHELLEC	Franck	Repr.	M. Béranger	P
Cachan	M.	LE BOUILLONNEC	Jean-Yves	Absent		-
Vitry-sur-Seine	Mme	LEFEBVRE	Fabienne	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M.	LEPRETRE	Michel	Présent		P
Ivry-sur-Seine	Mme	LESENS	Evelyne	Repr.	M. Chiesa	P
Villejuif	M.	LIPIETZ	Alain	Repr.	Mme Gilger Trigon	P
Vitry-sur-Seine	Mme	LORAND	Isabelle	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M.	MARCHAND	Romain	Repr.	M. Leprêtre	P
Thiais	Mme	MARCHEIX	Virginie	Présent		P
Savigny-sur-Orge	M.	MEHLHORN	Eric	Présent		P
Viry-Châtillon	Mme	MERRINA	Arielle	Présent		P
Vitry-sur-Seine	Mme	MONTOIR	Sylvie	Présent		P
Fresnes	Mme	MOREIRA DA SILVA	Laurinda	Absent		-
le Kremlin-Bicêtre	M.	NICOLLE	Jean-Marc	Absent		-
Morangis	M.	NOURY	Pascal	Présent		P
Choisy-le-Roi	M.	PANETTA	Tonino	Absent		-
Villejuif	M.	PERILLAT-BOTTONET	Franck	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M.	PERREUX	Jacques	Repr.	M. Breuiller	P
Juvisy-sur-Orge	M.	PERRIMOND	Michel	Repr.	M. Reda	P
Cachan	Mme	PESCHEUX	Edith	Présent		P
Athis-Mons	M.	PETETIN	Pascal	Présent		P
Ivry-sur-Seine	Mme	PIERON	Marie	Repr.	Mme Montoir	P
Juvisy-sur-Orge	M.	REDA	Robin	Présent		P
Choisy-le-Roi	Mme	RIFFAUD	Isabelle	Présent		P
Athis-Mons	Mme	RODIER	Christine	Repr.	M. Petetin	P
Athis-Mons	M.	SAC	Patrice	Présent		P
Viry-Châtillon	M.	SAUERBACH	Laurent	Présent		P
Thiais	M.	SEGURA	Pierre	Présent		P
L'Haÿ-les-Roses	Mme	SOURD	Françoise	Repr.	Mme Merrina	P
Ivry-sur-Seine	M.	TAGZOUT	Mourad	Absent		-
Vitry-sur-Seine	Mme	TAILLEBOIS	Sarah	Repr.	M. Bourjac	P
Vitry-sur-Seine	M.	TMIMI	Hocine	Présent		P
Gentilly	Mme	TORDJMAN	Patricia	Présent ⁽¹⁾	M. Daudet ⁽³⁾	P
Vitry-sur-Seine	Mme	VEYRUNES-LEGRAIN	Cécile	Présent		P
Villejuif	M.	VIDAL	Philippe	Absent		-
Viry-Chatillon	M.	VILAIN	Jean-Marie	Présent		P
Ivry-sur-Seine	Mme	WOJCIECHOWSKI	Bozena	Repr.	M. Diguët	P
Villejuif	M.	YBOUET	Elie	Absent		-

(1) jusqu'à la délibération n° 1752

(2) jusqu'à la délibération n° 1753

(3) à partir de la délibération n° 1753

(4) à partir de la délibération n° 1754

Secrétaire de Séance : Monsieur Robin REDA

Nombre de Conseillers en exercice composant le Conseil du territoire				92
N° de délibération	Présents	Absents	Absents représentés	Votants
1746 à 1753	51	19	22	73
1754 à 1817	49	19	24	73

Exposé des motifs

Le « Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » permet de faire annuellement un état des lieux de la politique menée par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre en faveur de l'égalité entre les sexes. 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. Chacun d'eux est abordé selon les mêmes modalités : une approche statistique de la situation est associée à une mise en valeur des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier volet – qui concerne les politiques publiques conduites sur son territoire – s'articule autour de grandes thématiques telles que le vieillissement, la monoparentalité, la formation, le marché du travail, la culture, l'accès aux droits et les violences conjugales et intrafamiliales.

Le second volet – qui concerne le statut d'employeur de la collectivité – s'intéresse notamment à l'équilibre des effectifs masculins et féminins dans les différentes filières, à l'âge des agents, à la question du temps partiel, aux formations et autorisations d'absence pour garde d'enfants et aux rémunérations.

DELIBERATION

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants ;

Vu la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) ;

Vu le décret n°2015-1665 du 11 décembre 2015 relatif à la métropole du Grand Paris et fixant le périmètre de l'établissement public territorial Grand-Orly Seine Bièvre dont le siège est à Vitry-sur-Seine ;

Vu l'avis de la commission permanente ;

Considérant que chaque collectivité ou établissement public de plus de 20 000 habitants a l'obligation de présenter à son organe délibérant, annuellement et en amont des débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

Considérant que le rapport annexé à la présente délibération dresse un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

Entendu le rapport de Monsieur le Président et sur sa proposition, ;

Le Conseil territorial délibère et, à l'unanimité,

- 1. Prend acte** du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente, préalablement aux débats sur le projet de budget.
- 2. Charge** le Président ou toute personne habilitée par lui, d'accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution des présentes ;

Vote : Pour 71 – Abstentions 2

La présente délibération est certifiée exécutoire, étant transmise en préfecture et publiée le 06 mars 2020



A Vitry-sur Seine, le 3 mars 2020
Le Président

Michel LEPRETRE

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication.



RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES
CONSEIL TERRITORIAL DU 25 FÉVRIER 2020

G
K
I
C
A
V
V
H
G
R
A
N
D
F
C
T
C
-
R
O
R
L
Y
O
V
V
S
E
I
N
E
P
A
V
A
B
H
I
È
V
R
E
S
J
V

Sommaire

1. Introduction (p. 5)

Le contexte de mise en œuvre du rapport (p.5)

Un point de vocabulaire (p.6)

L'égalité au cœur d'une politique transversale (p.7)

La construction du rapport (p. 7)

2. Diagnostic sur les inégalités existantes au sein du territoire (p. 8)

Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement (p. 8)

Des mères seules plus vulnérables (p. 16)

Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômes restent genrés (p. 18)

Un marché du travail plus favorable aux hommes qu'aux femmes (p. 19)

Un travail féminin caractérisé par le morcellement (p. 27)

La persistance de secteurs d'activités « genrés » (p. 30)

Des femmes plus dépendantes des transports en commun (p. 32)

Les femmes dans le domaine de la culture (p. 34)

L'enjeu de l'accès aux droits par la maîtrise des savoirs de base (p. 37)

Des femmes plus concernées par les violences (p. 38)

De façon transversale (p. 40)

Annexes (p. 41)

Annexe 1 : Localisation des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre (p. 41)

Annexe 2 : Implantation des Missions Locales sur le territoire (p. 42)

Annexe 3 : Implantation des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sur le territoire (p. 43)

3. Etat des lieux sur l'égalité au sein de la collectivité (p. 44)

Des hommes plus nombreux que les femmes dans les effectifs globaux (p. 44)

Des filières d'emplois encore globalement « genrées » (p. 46)

Des hommes sur-représentés au sein de la catégorie C (p. 49)

Des femmes en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins (p. 51)

Une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel (p.53)

Une organisation de la vie personnelle qui se répercute sur celle de la vie professionnelle : l'exemple des formations et des absences pour garde d'enfants (p. 55)

Des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes (p. 58)

De façon générale (p. 61)

Comparaisons territoriales des grands indicateurs (p. 62)**Lexique (p. 64)****Sigles (p. 67)**

INTRODUCTION

Le contexte de mise en œuvre du rapport

La production de ce rapport est rendue obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui réaffirme le rôle des collectivités territoriales dans l'obtention d'une égalité de fait en la matière. Ainsi, dans son article 61, elle stipule que **chaque collectivité ou établissement public de plus de 20 000 habitants a l'obligation de présenter à son organe délibérant, annuellement et en amont des débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Cette loi de 2014 s'inscrit en fait dans un **processus historique long**, qui voit le statut des femmes être l'objet, selon les périodes, d'avancées ou de reculs. Des **correctifs aux inégalités de genre** ont petit à petit été apportés par l'Etat¹ ainsi que par les collectivités locales.

La Révolution Française se présente comme le moment contemporain fondateur du mouvement d'émancipation des femmes. Bien qu'elle n'ait pas favorisé leur rôle politique, la Révolution donne

cependant aux femmes l'occasion d'exprimer leurs revendications : par les pétitions ou les cahiers de doléances notamment, elles commencent à dénoncer l'absence d'instruction, à revendiquer le droit d'exercer un métier ou une meilleure protection des travaux féminins (couturières, brodeuses...)². Si la Révolution ne modifie pas, dans les faits, la condition des femmes, elle demeure cependant le moment d'une prise de conscience de ce qu'est leur place dans la société. En **1791**, la **Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne**, proclamant que « la femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits », devient ainsi le premier document à revendiquer l'égalité juridique et légale des femmes et des hommes. La construction du droit des femmes commence donc ici. Si elle connaît ensuite des retours en arrière intermittents³, elle se prolonge sous la **Troisième République**, moment où les femmes bénéficient d'**avancées civiles** importantes⁴ : en 1880, l'enseignement secondaire est ouvert aux filles ; en 1907, les femmes mariées sont autorisées à disposer librement de leur salaire ; en 1909 est créé le congé de maternité, qui dure

¹ Pour une liste plus complète, voir : Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, « Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes », disponible en ligne sur : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/chronologie-des-dispositions-en-faveur-de-legalite-des-femmes-et-des-hommes/> (vu le 04/09/2018).

² Association Thucydide, « La Révolution de 1789 : un espoir pour les femmes. Luttés et revendications », disponible en ligne sur : <http://www.thucydide.com/realisations/comprendre/femmes/femmes2.htm> (vu le 04/09/2018).

³ « En 1804, le Code civil institutionnalise l'infériorité de la femme qui « doit obéissance à son mari ». » (« Les droits des femmes, chronologie », Vie publique, disponible en ligne sur : <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/droits-femmes/chronologie/> (vu le 04/09/2018)).

⁴ Il convient cependant, pour chaque « période d'avancées » de nuancer les propos. La III^e République n'a par exemple pas permis, pour des raisons politiques (les femmes étant suspectées d'être, plus que les hommes, sous l'influence de l'Eglise, et donc anti-républicaines), l'égalité des sexes en ce qui concerne le droit de vote.

huit semaines mais sans être rémunéré ; en 1938, l'incapacité civile des femmes est supprimée. Si de 1940 à 1944, la période est marquée par un recul des droits et du statut des femmes – le régime de Vichy encourageant leur retour au foyer et célébrant leur rôle de mères de famille – dès la sortie de la guerre, en **1944**, les efforts qu'elles ont fournis dans la Résistance sont reconnus et leur valent **l'obtention du droit de vote et de l'éligibilité**. La concrétisation de l'égalité des sexes se poursuit en **1946**, quand le **principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution (article 3)**. Puis la V^e République est à son tour jalonnée de lois en faveur d'une égalité réelle, particulièrement à partir des années 1970, qui voient se mettre en place un « féminisme d'Etat » visant la promotion des droits des femmes dans les sphères publique et privée. En **1972**, le **principe de l'égalité de rémunération** est inscrit dans la loi. En 1983 est actée la **loi Roudy**, qui porte sur l'égalité professionnelle ; elle est complétée en **2001** par la **loi Guénisson**, qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise, ainsi que par la **loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi**, qui précise notamment le régime juridique de la preuve. L'**article 1^{er} de la Constitution est modifié en 2008**, et dispose alors que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». La **loi du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à

l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique instaure des objectifs chiffrés à 40 % de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Etablissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard en 2018.

Avec ses 696 430 habitants en 2016, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre est directement concerné par la rédaction d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, obligation prescrite par la loi du 4 août 2014. **Ce deuxième rapport complète et précise le précédent, notamment en ce qui concerne les données portant sur les QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville).**

Remarque : Les données qui apparaissent dans la partie « Etat des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité Grand-Orly Seine Bièvre » (p. 44) sont les mêmes que celles du *Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2019)*.

16 de ses 24 communes sont elles aussi théoriquement concernées par la mise en œuvre de ce rapport.

Un point de vocabulaire

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 »⁵.

Si, on l'a vu, des mesures ont été prises pour mener la société vers une plus grande égalité des sexes, il convient de préciser que **cette égalité de droit ne mène pas nécessairement à une égalité de fait. C'est pourquoi une objectivation par la production statistique s'avère nécessaire**, afin de repérer et prendre en compte les inégalités qui existent

⁵ 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).

encore sur le territoire et au sein même de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

Atteindre l'égalité entre les sexes suppose bien souvent de s'appuyer sur des mesures d'équité de genre (ou d'égalité des chances). L'équité entre les sexes est le fait d'avoir recours à un traitement

différencié entre femmes et hommes afin de corriger des inégalités qui existent à l'origine.

Si égalité et équité ne se confondent donc pas, elles se conjuguent, l'équité étant un des moyens d'aboutir à l'égalité.

L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique transversale

Le thème de l'égalité (ou plutôt devrait-on dire de l'inégalité) entre les femmes et les hommes se retrouve dans toutes les sphères de notre vie quotidienne (professionnelle, familiale, scolaire...) et **fait** pour cette raison **l'objet d'une politique transversale**, qui intéresse de plus en plus les collectivités locales, et notamment l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre. Se saisir de ce sujet peut constituer un point de départ à des questionnements plus larges autour, par exemple, de l'offre en équipements et services publics ou de l'aménagement de l'espace public.

Cette politique transversale en faveur de l'égalité entre les sexes suppose un travail de mobilisation du réseau des nombreux acteurs partenaires de la collectivité investissant ce champ. Cette mobilisation passe notamment par un soutien financier de ces structures par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est aussi particulière en cela qu'elle **nécessite un temps d'appropriation** conséquent : elle doit d'abord être comprise, avant d'être légitimée puis appropriée par les acteurs. Ce rapport devrait pouvoir encourager le passage par ces trois stades.

La construction 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 (volet interne).

Chacun de ces deux volets est abordé selon les mêmes modalités : une **approche statistique** de la situation (diagnostic sexué) est associée à une **mise en valeur des actions** menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les diagnostics sexués se révèlent indispensables pour rendre visibles les inégalités et éviter qu'elles ne se reproduisent.

La mise en valeur des actions menées pour l'égalité résulte d'une part d'**entretiens en interne** avec les

agents des services de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre les plus concernés par ces problématiques (pôle équipements culturels, pôle équipements sportifs, cohésion territoriale et politique de la ville, développement économique et emploi, ressources humaines), d'autre part de **rencontres avec quelques-uns des partenaires extérieurs** (CIDFF 94, Direction Départementale de la Cohésion Sociale de l'Essonne, Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, PLIE Nord-Essonne). 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 et d'aider à la prise de conscience et à la sensibilisation des agents sur la thématique de l'égalité des sexes.

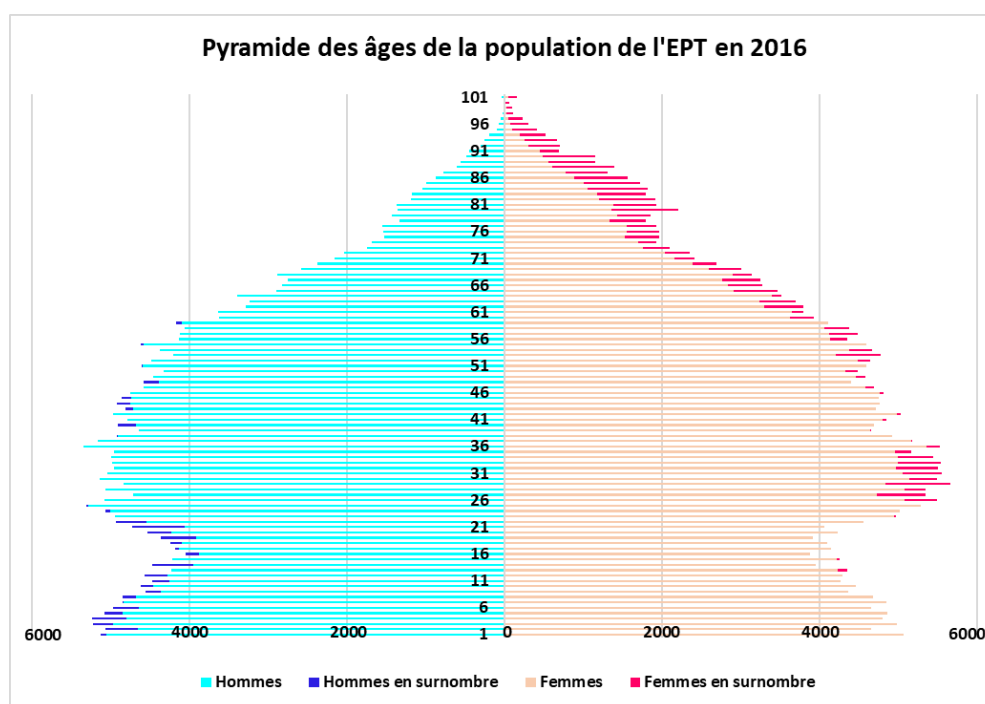
DIAGNOSTIC SUR LES INÉGALITÉS EXISTANTES AU SEIN DU TERRITOIRE

Sans mention contraire, les données utilisées sont celles du recensement de la population de 2016 (Insee) et concernent l'échelle de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre. Des « zooms sur les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) » sont intégrés au rapport. Les données qui les illustrent sont tirées des estimations de l'Insee pour l'année 2015. Une cartographie des QPV du territoire est disponible en annexe⁶.

Les données exploitées à l'échelle des communes ou des départements sont en italique.

Dans les rubriques « Ce que fait l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre », les compétences de la collectivité auxquelles se rattachent les actions sont indiquées en italique.

Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

⁶ Voir Annexe 1, p. 41.

Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente la gestion du vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2016 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux hommes (79,3 ans), avec une différence de six années. Si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, elle est en 2017 de 62,6 ans pour les hommes (en baisse par rapport aux années précédentes) et de 64,9 ans pour les femmes (en hausse continue)⁸.

La différence de longévité à la naissance est cependant moins marquée sur le territoire, notamment dans le Val-de-Marne (86,3 ans pour les femmes contre 81,0 ans pour les hommes, soit une différence de 5,3 ans), où hommes et femmes ont une espérance de vie plus grande, et surtout dans l'Essonne (85,7 ans contre 80,9 ans, soit 4,8 ans de différence).

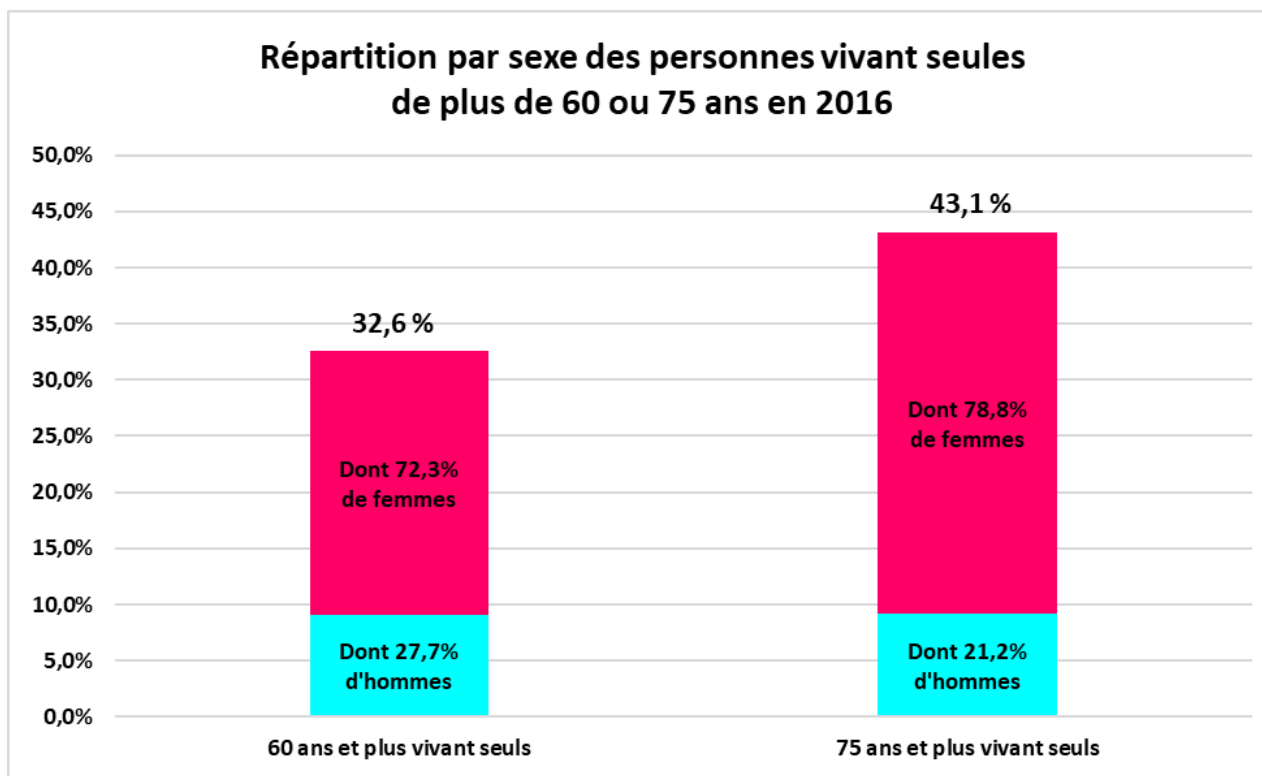
Les hommes âgés sont aussi, proportionnellement, plus nombreux à vivre en couple que les femmes :

69,8 % des hommes de 75 ans et plus vivent en couple quand ce n'est le cas que pour 30,5 % des femmes de cette tranche d'âge. Ce constat s'explique notamment par une remise en couple plus rapide des hommes que des femmes âgés à la suite d'une séparation ou d'un veuvage. En effet, « les veufs ont davantage tendance à trouver une nouvelle compagne, tandis que les amies jouent

plus souvent un rôle dans la nouvelle vie des veuves. [...] Il convient aussi de noter la différence d'attitude entre les veufs et les veuves face à la recomposition conjugale : les premiers y aspirent bien plus que les secondes, plus réticentes à la perspective de s'occuper d'un nouveau conjoint et davantage soucieuses de préserver l'indépendance qu'elles ont acquise (Davidson, 2002). Cette même attitude explique aussi que certaines femmes qui ont rencontré un nouveau conjoint préfèrent conserver leur propre logement et organiser leur nouvelle vie conjugale sur un mode "intermittent". »⁹

⁸ DREES, « Les femmes vivent neuf mois de plus en bonne santé en 2017 », *Études et résultats*, octobre 2018, n° 1083, disponible sur : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1083.pdf> (vu le 14/02/2019).

⁹ Vincent Caradec, « L'expérience du veuvage », *Gérontologie et société*, 2007/2 (vol. 30/ n° 121), p. 179-193, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-2007-2-page-179.htm#no2> (vu le 20/08/2018).



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

Les femmes sont notamment plus touchées que les hommes par la solitude qu'engendre l'avancée en âge.

Ainsi, si deux personnes de plus de 75 ans sur cinq (43,1 %) vivent seules dans leur logement, presque quatre d'entre elles sur cinq (78,8 %) sont des femmes. Plus d'une femme de cette tranche d'âge sur deux (55,3 %) vit seule, alors que ce n'est le cas que d'un peu moins d'un homme sur quatre (23,7 %). Or, à partir de 75 ans, la probabilité pour une personne âgée de devenir dépendante – situation qui peut demander une prise en charge spécifique (par exemple en EHPAD) – s'accroît avec l'âge.

Rungis, Gentilly, Arcueil et Fresnes se distinguent particulièrement des autres communes de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre car elles comptent sur leur territoire non seulement des parts conséquentes de personnes âgées de 75 ans et plus vivant seules dans leurs logements (plus de la moitié), mais aussi les parts les plus importantes de femmes âgées vivant seules : plus de trois femmes de 75 ans ou plus sur cinq y vivent seules dans leur logement (74,3 % à Rungis, 66,8 % à Gentilly, 65,3 % à Arcueil et 62,4 % à Fresnes).

Ce constat doit encourager à réfléchir à la question de la diversification des modes d'hébergement proposés aux aînés, qu'il s'agisse du maintien à domicile grâce aux services à la personne,

des maisons de retraite, des habitats intergénérationnels, ou des EHPAD pour les plus dépendants.

Parmi les femmes de 50 à 64 ans (en 2015), qui sont en fait les personnes âgées (voire dépendantes) de demain, sept sur dix (69,4 %) appartiennent aux CSP (catégories socioprofessionnelles) les moins favorisées : 37,2 % sont employées ou ouvrières, 18,8 % font partie des professions intermédiaires et 13,5 % sont sans activité professionnelle. Il conviendrait de prendre en compte ces publics plus fragiles et défavorisés dans l'offre des structures mises à leur disposition.

Les communes du centre-est du territoire sont celles qui, a priori, seront les plus concernées par cette question. Valenton (19,8 % de femmes sans activité professionnelle, et 50,9 % de femmes employées ou ouvrières), Villeneuve-Saint-Georges (20,7 % ; 46,4 %) et Orly (19,3 % ; 43,8 %) sont les trois communes qui comptent les parts les plus importantes de femmes de 50 à 64 ans appartenant aux CSP des ouvriers, des employés et des personnes sans activité professionnelle.

Le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre compte aujourd'hui 66 structures d'hébergement pour personnes âgées (résidences autonomie, EHPA, EHPAD), pour un total de 4 851 places¹⁰, soit un ratio de 102,7 places pour 1 000 personnes de

plus de 75 ans. A titre d'exemple, chaque commune du territoire possède au moins un EHPAD, sauf Villeneuve-le-Roi et Paray-Vieille-Poste qui n'en ont aucun.

¹⁰ Source : Base FINESS, Extraction du 05/11/2019.

Zoom sur la démographie dans les QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville)

Tout comme sur le territoire, les QPV sont majoritairement composés de femmes puisqu'elles représentent 51,4 % de leurs habitants.

Cinq QPV se distinguent particulièrement par leur écart à la parité, soit parce qu'ils accueillent dans leur population une grande majorité de femmes, soit parce qu'ils accueillent au contraire une grande majorité d'hommes : Ivry Port (57,3 % d'hommes) à Ivry-sur-Seine, Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (57,0 % de femmes) et Chaperon Vert (55,1 % de femmes) à Arcueil, Colonel Fabien (55,0 % de femmes) à Vitry-sur-Seine, et Lutèce – Bergerie (54,9 % de femmes) à Valenton. Cette disproportion des femmes et des hommes dans la population pourrait être prise en compte dans les projets d'aménagement notamment, car les femmes et les hommes n'investissent pas les espaces publics de la même façon.

Les QPV accueillent des populations globalement plus jeunes que sur le reste du territoire. Les indices de jeunesse (0-19 ans / 60 ans et plus) concernant les femmes sont ainsi toujours plus élevés dans les QPV qu'ils ne le sont dans les communes correspondantes, hormis pour deux quartiers¹¹ : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (0,8) à Arcueil (1,2), Le Quartier Nord – Les Tours (1,1) à Villeneuve-Saint-Georges (1,7). Cette caractéristique des QPV vaut aussi pour les hommes¹² puisqu'un seul quartier connaît un indice

de jeunesse pour cette population inférieur à celui de la commune dans laquelle il se trouve : Ivry Pont (1,0) à Ivry-sur-Seine (1,6).

Cependant, les enjeux du vieillissement de la population, qui, historiquement, échappent aux politiques de la ville plutôt tournées vers la jeunesse¹³, pourraient être pris en compte, notamment dans certains quartiers où la part des femmes de plus de 60 ans (parmi les femmes)¹⁴ est plus importante que celle constatée à l'échelle de la commune : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (28,3 %) à Arcueil (20,5 %), Le Quartier Nord – Les Tours (24,1 %) à Villeneuve-Saint-Georges (16,3 %), Pierre et Marie Curie (22,6 %) à Ivry-sur-Seine (19,3 %), Monmousseau (22,1 %) à Ivry-sur-Seine (19,3 %), Centre-Ville : Defresnes – Vilmorin – Robespierre (21,0 %) à Vitry-sur-Seine (19,4 %), Gagarine (20,5 %) à Ivry-sur-Seine (19,3 %), Lebon – Hochard – Mermoz (20,2 %) à Villejuif (19,8 %) et Quartier (19,0 %) à Orly (17,7 %). Deux quartiers supplémentaires pour lesquels une femme sur cinq a plus de 60 ans doivent également être signalés : Lallier (21,5 %) à L'Haÿ-les-Roses et Chaperon Vert (20,1 %) à Arcueil. L'ensemble de ces dix QPV doit faire l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne les problématiques liées au vieillissement chez les femmes.

¹¹ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour le quartier Triage de Villeneuve-Saint-Georges en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints.

¹² *Idem.*

¹³ CGET et ONPV, *Vieillessement de la population : un processus qui touche aussi les quartiers prioritaires de la politique de la ville*, Octobre 2017, n° 44, disponible en ligne sur : <https://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/en-bref-44-cget-10-2017.pdf> (vu le 03/10/2019).

¹⁴ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour cinq QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints pour la population des femmes de 75 ans et plus : Le Noyer Renard et Clos Nollet à Athis-Mons, Ivry Port à Ivry-sur-Seine, Lozait Nord – Grimau – Armand Gouret à Villejuif et Triage à Villeneuve-Saint-Georges.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

ENCOURAGER ET PROMOUVOIR L'INNOVATION DANS L'ÉCONOMIE DÉDIÉE À L'AVANCÉE EN ÂGE, QUI CONCERNE PARTICULIÈREMENT LES FEMMES (*développement économique*)

- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre soutient et finance depuis 2004 la Bourse Charles Foix, pilotée par le cluster Silver Valley, qui récompense chaque année des projets innovants de l'économie dédiée à l'avancée en âge, portés par des entrepreneurs.*
- *Ces projets d'innovation doivent démontrer qu'ils améliorent la qualité de vie des seniors afin de préserver leur autonomie, de poursuivre une participation sociale et de réaliser leurs activités de la vie quotidienne sans obstacle.*
- *Depuis 16 ans, plus de 100 000 euros ont été investis dans le développement économique et social de 50 projets d'innovation.*
- *Une convention de partenariat lie l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre au cluster Silver Valley, dont l'objectif est d'accélérer le développement d'activités innovantes répondant aux besoins et aux usages des seniors et de leurs aidants (familiaux ou professionnels).*

SOUTENIR FINANCIÈREMENT ET METTRE EN ŒUVRE DES PROJETS QUI VISENT À INFORMER SUR LE MIEUX VIEILLIR (*action sociale*)

- *Le Centre Local d'Information et de Coordination Gérontologique (CLIC) des Portes de l'Essonne, structure de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, a vocation à informer les personnes âgées et leurs familles (résidants sur les communes d'Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge, Morangis, Paray-Vieille-Poste, Savigny-sur-Orge et Wissous) sur les aides ou les services qu'ils sont susceptibles de recevoir (allocations, aide ou soins à domicile, structures d'accueil...), à accompagner individuellement les personnes âgées dans la mise en place d'un plan d'aide pour qu'elles puissent continuer à vivre chez elles, et à mettre en œuvre des programmes d'actions de prévention à destination des publics vieillissants et de leur entourage (ateliers, forums...).*
- *En partenariat avec l'Association Française des AIDANTS, le CLIC organise une fois par mois, dans deux lieux différents (à Savigny-sur-Orge et à Athis-Mons) un « Café des Aidants ». Ce temps de rencontre avec d'autres personnes apportant elles aussi une aide régulière à un membre de leur entourage en situation de perte d'autonomie physique ou psychique se veut être un moment d'échanges autour du rôle d'aidant familial.*
- *Le CLIC organise chaque année la « Journée des aidants et des aidés » pour les familles qui ont du mal à accepter l'aide extérieure. Des professionnels sont présents pour pouvoir échanger avec les participants et leur prodiguer des conseils pour qu'ils puissent mieux vivre leur quotidien.*

La « Journée des aidants et des aidés » a eu lieu le 12 décembre 2019.

→ **Le CLIC a développé, fin 2019, une nouvelle action dans le domaine de l'aide aux aidants familiaux : « L'appui psychologique des proches aidants ». Les personnes aidantes qui en éprouvent le besoin peuvent rencontrer – gratuitement – une psychologue pendant trois séances maximum.**

Si les personnes ont besoin d'un accompagnement plus important, elles sont orientées vers d'autres professionnels du secteur.

- **En partenariat avec la Préfecture du Val-de-Marne et le bureau d'études EGAE, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a organisé, le 7 juin 2019, une matinée d'atelier autour de la thématique « Santé et vieillissement des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ». Destiné aux acteurs des contrats de ville, cet événement avait pour objectif de faire monter en compétence le réseau local et de permettre la co-construction d'une feuille de route commune sur le sujet.**

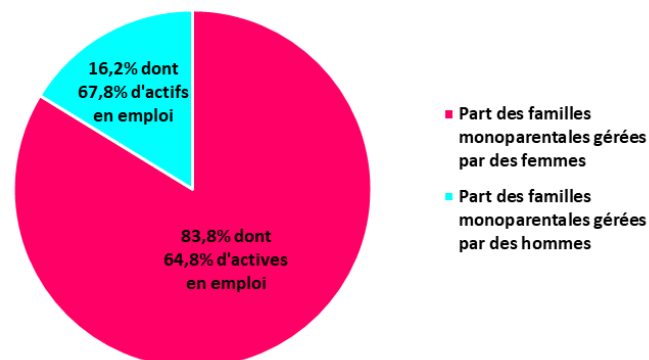
A cette occasion, les chiffres-clefs de l'égalité à l'échelle du Grand-Orly Seine Bièvre, tirés du « Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2019 » ont pu être présentés.

Des mères seules plus vulnérables

En 2016, plus de huit familles monoparentales¹⁵ sur dix (83,8 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants.

A l'échelle des communes, cette sur-représentation des femmes à la tête de familles monoparentales est particulièrement marquée à Rungis (89,1 %), Orly (88,1 %), Ivry-sur-Seine et au Kremlin-Bicêtre (86,0 % chacune).

Répartition des familles monoparentales en fonction du sexe du parent isolé en 2016



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

Ces familles sont plus susceptibles que les autres d'être fragiles socialement et économiquement, et plus encore si les femmes sont en situation d'inactivité. Or les mères isolées avec des enfants à charge sont moins souvent en emploi (64,8 %) que les hommes dans la même situation (67,8 %).

Cinq communes du territoire comptent au moins sept mères seules avec enfants sur dix en emploi : Rungis (80,5 %)¹⁶, Morangis (79,9 %), Juvisy-sur-Orge (77,6 %), Fresnes (74,0 %) et Chevilly-Larue (70,8 %).

En revanche, les mères des familles monoparentales de Villeneuve-Saint-Georges (55,6 %), Vitry-sur-Seine (57,6 %) et Valenton (57,7 %) sont les plus fragilisées puisque, en moyenne, moins de six d'entre elles sur dix travaillent. La situation des mères isolées va de pair avec celle des femmes en général, ces trois communes faisant partie de celles qui comptent les taux d'emploi féminin les plus faibles.

Il convient de préciser ici que, au 31/12/2018 à l'échelle du Grand-Orly Seine Bièvre, plus d'une demande active de logement social sur cinq provient d'une famille monoparentale¹⁷ (22,3 %), et que seuls trois logements locatifs sociaux

des bailleurs sur dix (29,4 %)¹⁸ sont des petits logements (T1 et T2). Or ce sont ces logements de petite taille qui sont susceptibles de répondre au mieux aux besoins des familles monoparentales.

¹⁵ Une famille monoparentale est constituée d'un adulte qui vit sans conjoint avec un ou plusieurs enfants (célibataires et sans enfant) dans un même logement.

¹⁶ Attention : cette donnée n'est pas significative en raison du faible nombre de mères dans ce cas (moins de 200).

¹⁷ Source : DRIHL 94, SNE, Demandes actives au 31/12/2018.

¹⁸ Source : RPLS 2018, Données redressées.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

SOUTENIR DES STRUCTURES FAVORISANT LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE (développement économique)

- Dans le cadre du Mois de l'ESS, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a largement relayé l'action de l'association *Chez la Bourgeoise d'en face*, porteuse notamment de rencontres autour de « Qu'est-ce que les slow cities ? » ou « Qu'est-ce que le slow parenting ? ».

Installée à Juvisy-sur-Orge, l'association *Chez la Bourgeoise d'en face* se donne comme objectif de réapprendre à prendre son temps en milieu urbain, alors que la vitesse et la compétition sont des modèles dominants dans la société qui nous entoure. L'association offre à ceux qui passent sa porte la possibilité de se poser et de réfléchir à leurs modes de vie, et notamment à une meilleure conciliation de leurs vies professionnelle et personnelle.

Un vendredi par mois (à 20h15), l'association organise également les « Cercles des Femmes Univesverselles », qui encouragent la discussion sur des thématiques variées et différentes à chaque rencontre. Chaque cercle réunit une dizaine de femmes et leur offre un cadre protecteur pour partager leurs savoirs et leurs expériences sans restriction.

ACCOMPAGNER LES MÈRES JEUNES ET/OU ISOLÉES DANS LEUR PARCOURS D'INSERTION (développement économique)

- L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre soutient la Mission locale Nord Essonne, qui organise depuis plus de 10 ans le « groupe jeunes mamans et futures mamans ». Il s'agit d'offrir aux mères et futures mères de famille des temps d'écoute et d'accompagnement pour leur permettre d'exposer les difficultés qu'elles rencontrent au quotidien dans leurs parcours d'insertion et de leur apporter des conseils et des ressources.

En 2018, 22 femmes et 34 enfants ont participé aux ateliers et ont été suivis individuellement tout au long de l'année.

Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômes restent genrés

Remarque : Par universitaire, on entend à la fois le secondaire et le supérieur.

51,7 % des diplômés (d'un CAP / BEP, d'un baccalauréat général / technologique / professionnel, d'un diplôme de l'enseignement supérieur) de plus de 25 ans sont des **femmes**. Elles sont **notamment majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur** puisque 52,9 % de ces derniers sont en fait des diplômées.

En revanche, **certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent encore largement masculins** : seuls 47,5 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes ; et parmi les femmes de 25 ans ou plus ayant terminé leurs études, seules 16,8 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, contre 20,6 % des hommes.

Zoom sur la formation dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)

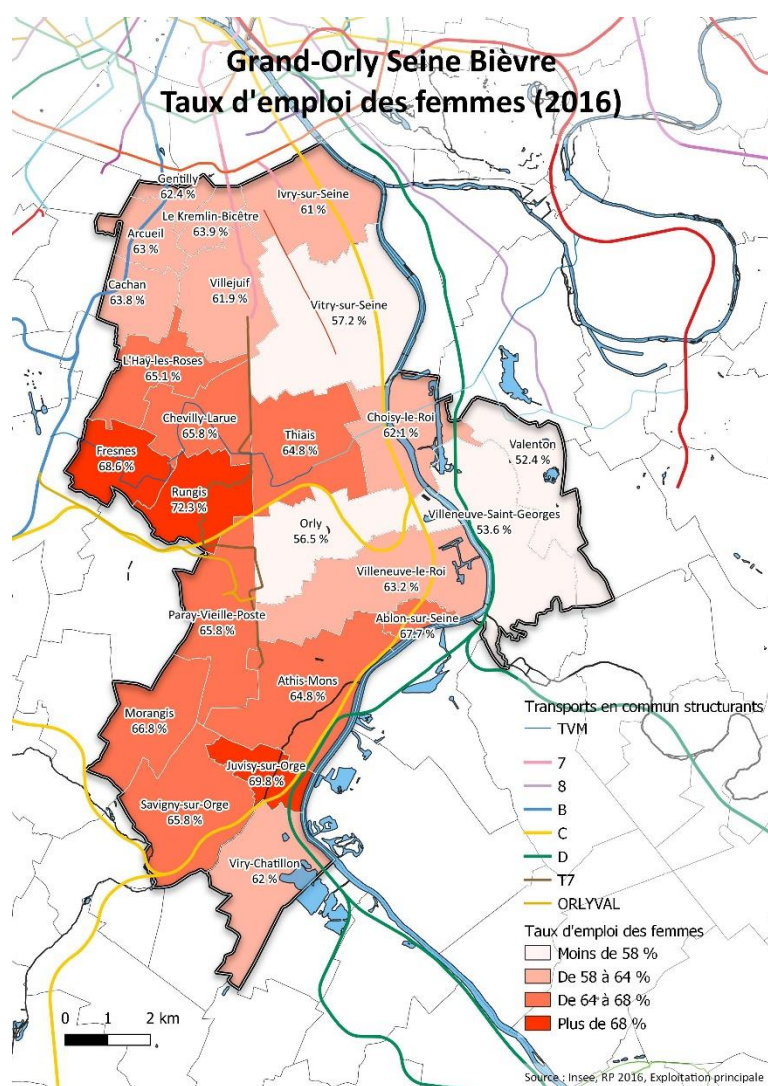
Comme ailleurs sur le territoire, les jeunes femmes de 15 à 24 ans sont globalement plus scolarisées que les hommes du même âge¹⁹. Quatre QPV se distinguent cependant car la part des femmes de 15 à 24 ans scolarisées y est moins importante que celle des hommes du même âge : Pierre et Marie Curie à Ivry-sur-Seine (49,5 % des femmes de 15 à 64 ans sont scolarisées contre 55,4 % des hommes) ; Commune de Paris – 8 mai 1945 à Vitry-sur-Seine (65,3 % des femmes contre 66,4 % des hommes) ; Lutèce – Bergerie à Valenton (57,6 % des femmes contre 70,8 % des hommes) et Le Quartier Nord à Villeneuve-Saint-Georges (54,7 % des femmes contre 60,4 % des hommes).

Dans 29 des 31 QPV du territoire, plus de deux personnes sur cinq (parmi les 15 ans et plus) ne sont pas diplômées. Quatre quartiers comptent même plus d'un habitant sur deux (âgé de 15 ans ou plus) sans diplôme : Jardins Parisiens – Stade (57,2 %) à L'Haÿ-les-Roses, Quartier Sud (55,2 %) à Choisy-le-Roi, Quartier Est (52,1 %) à Orly et Lozaites – Nord – Grimau – Armand Gouret (51,4 %) à Villejuif. Les quartiers Chaperon Vert (35,6 %) à Arcueil et Balzac (38,9 %) à Vitry-sur-Seine se distinguent avec une population sans diplôme moins importante que dans les autres QPV.

¹⁹ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour 9 QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille d'Arcueil, Ivry Port d'Ivry-sur-Seine, Centre-Ville : Defresne – Vilmorin – Robespierre de Vitry-sur-Seine, Péri – Schuman – Bergonié du Kremlin-Bicêtre, Lallier de L'Haÿ-les-Roses, Alexandre Dumas de Villejuif, Lozaites Nord – Grimau – Armand Gouret de Villejuif, Centre-Ville et Triage de Villeneuve-Saint-Georges.

Un marché du travail plus favorable aux hommes qu'aux femmes

En 2016, les taux de chômage féminin et masculin sont quasiment équivalents (14,6 % pour les femmes et 14,0 % pour les hommes). Alors que les femmes ont bénéficié de créations d'emplois dans le secteur tertiaire (+ 2,4 % d'emplois supplémentaires dans le tertiaire entre 2011 et 2016), les hommes, eux, ont été plus touchés par la baisse du nombre d'emplois dans l'industrie (- 14,7 %) et dans le BTP (- 8,3 %) ainsi qu'en intérim (- 11,1 %), secteurs dans lesquels ils sont sur-représentés (voir « Un travail féminin caractérisé par le morcellement » et « La persistance de secteurs d'activités genrés »). Toutefois, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (72,7 %) reste inférieur de 4,2 points à celui des hommes (76,9 %).

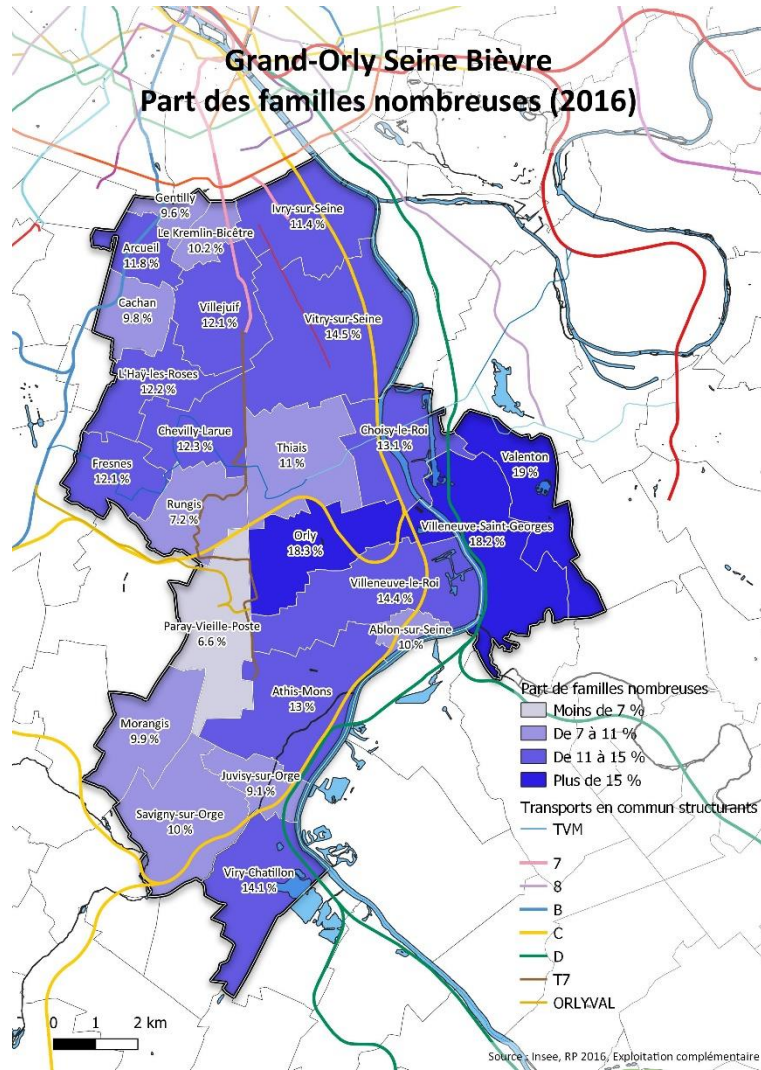


Si la participation des femmes (15-64 ans) au marché du travail ne cesse d'augmenter (en 2016, près d'un travailleur sur deux – 49,1 % – est une travailleuse), leur taux d'emploi moyen reste inférieur de 4,0 points (62,1 %) à celui des hommes (66,1 %).

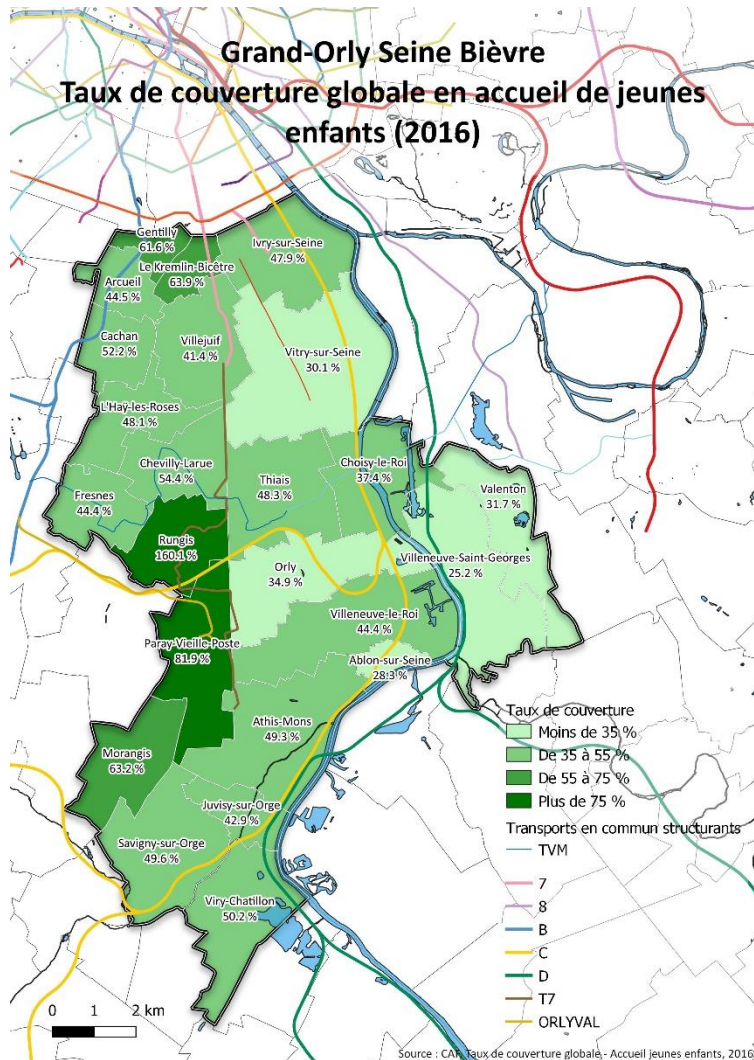
A l'échelle communale, le **taux d'emploi des femmes** est particulièrement **élevé** à Rungis (72,3 %), Juvisy-sur-Orge (69,8 %), Fresnes (68,6 %), Ablon-sur-Seine (67,7 %) et Morangis (66,8 %). Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette particularité. D'abord, ces communes sont placées le long des **axes de transports en commun structurants** du territoire (RER B et C, bus TVM), ce qui permet aux femmes, majoritairement utilisatrices de ces transports, de se rendre plus aisément sur leurs lieux de travail (voir « Des femmes plus dépendantes des transports en commun »).

Rungis (7,2 %), Juvisy-sur-Orge (9,1 %), Morangis (9,9 %) et Ablon-sur-Seine (10,0 %) font aussi toutes les quatre partie des dix communes du territoire qui comptent les **parts les moins importantes de familles nombreuses** (plus de trois enfants). Or le fait d'avoir des enfants est susceptible d'encourager les femmes à abandonner leur emploi, ce qui contribuerait à faire chuter leur taux d'emploi ; en revanche, le fait de ne pas se trouver à la tête d'une famille nombreuse favoriserait l'emploi des femmes. Quant à Fresnes (12,1 %), elle reste en-dessous de la moyenne de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (12,6 %).

**Grand-Orly Seine Bièvre
Part des familles nombreuses (2016)**



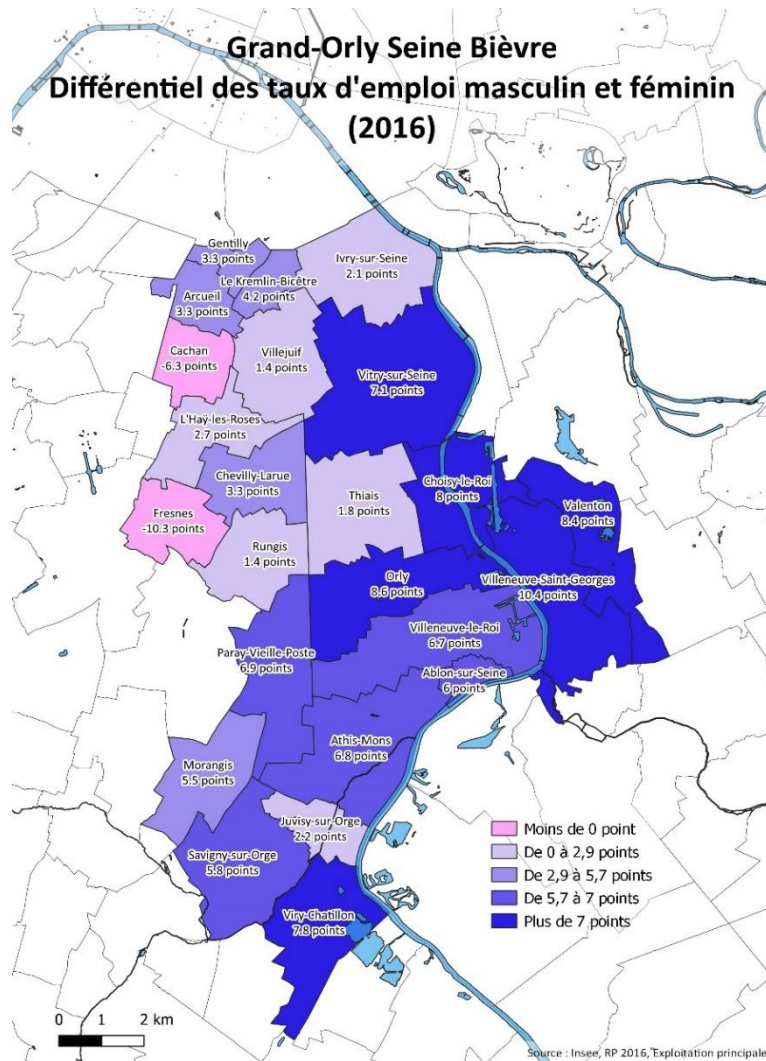
**Grand-Orly Seine Bièvre
Taux de couverture globale en accueil de jeunes enfants (2016)**



Enfin, les quatre communes où les taux d'emploi des femmes sont les plus bas (Valenton (52,4 %), Villeneuve-Saint-Georges (53,6 %), Orly (56,5 %) et Vitry-sur-Seine (57,2 %)) font aussi partie de celles où les taux de couverture globale en accueil de jeunes enfants (moins de 3 ans) (assistants maternels employés par des particuliers, salariés à domicile, accueils en EAJE et écoles maternelles) sont les moins élevés (25,2 % à Villeneuve-Saint-Georges, 30,1 % à Vitry-sur-Seine, 31,7 % à Valenton et 34,9 % à Orly)²⁰. Le fait de ne pas avoir de **solution de garde pour les enfants** pénaliserait donc les femmes sur le marché du travail.

²⁰ Source : CAF, Taux de couverture globale - Accueil jeunes enfants (assistants maternels employés par des particuliers, salariés à domicile, accueil en Eaje – collectif, familial et parental, micro-crèche – écoles maternelles) par commune en 2016.

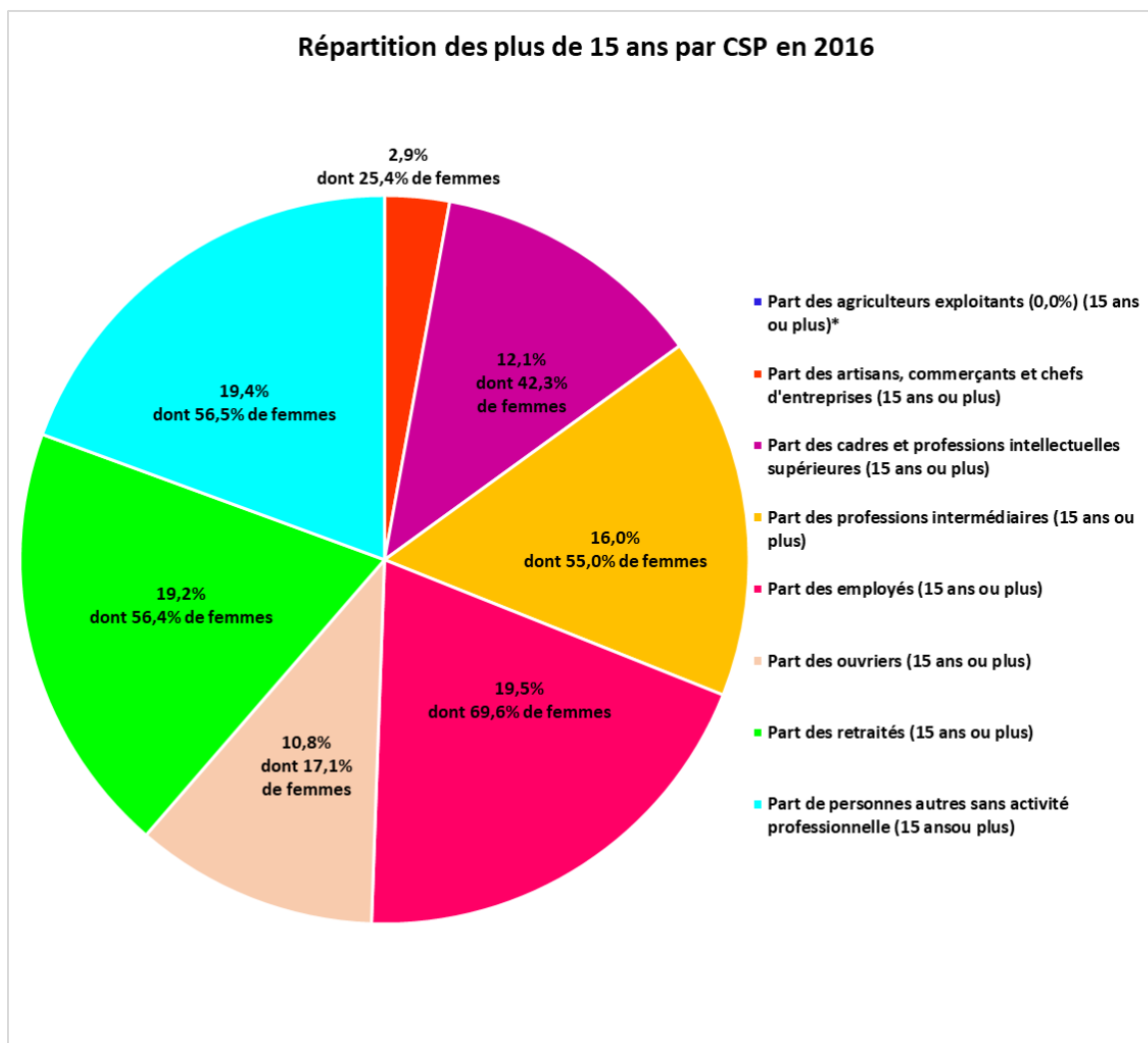
La cartographie sur le différentiel entre les taux d'emploi féminin et masculin (ci-contre) permet de rendre visibles les inégalités en matière d'emploi. Cette carte ne dit cependant rien sur les niveaux des taux d'emploi (par exemple, Valenton compte des taux d'emploi féminin et masculin parmi les plus bas du territoire et Paray-Vieille-Poste parmi les plus élevés, ce qui n'empêche pas ces deux communes de connaître des différentiels de taux d'emploi importants).



Six communes enregistrent des différences de taux d'emploi de plus de 7 points en faveur des hommes : Villeneuve-Saint-Georges (10,4 points), Orly (8,6 points), Valenton (8,4 points) et Vitry-sur-Seine (7,1 points) – dont les taux d'emploi moyens des femmes et des hommes sont inférieurs aux taux moyens de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre – Choisy-le-Roi (8,0 points) et Viry-Chatillon (7,8 points) – dont les taux moyens d'emploi féminin et masculin sont cependant équivalents ou supérieurs aux taux moyens de l'EPT. Les communes de Fresnes (10,3 points) et de Cachan (6,3 points) sont particulièrement remarquables car la balance s'inverse ici en faveur des femmes. C'est donc dans la partie centrale du territoire que les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi sont les plus criantes.

En revanche, les six communes les plus égalitaires sont Rungis et Villejuif (1,4 points d'écart), Thiais (1,8), Ivry-sur-Seine (2,1), Juvisy-sur-Orge (2,2) et L'Hay-les-Roses (2,7). Toutes comportent des taux moyens d'emploi féminin et masculin supérieurs ou égaux aux moyennes de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, sauf Ivry-sur-Seine et Villejuif, qui, elles, connaissent des taux d'emploi inférieurs.

De plus, la part des emplois du territoire occupés par des femmes (45,9 %) reste encore peu élevée quand on considère le poids et la présence de ces dernières dans la population du Grand-Orly Seine Bièvre, où elles sont majoritaires (51,3 % de femmes dans la population).



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

* Donnée non significative en raison du nombre trop faible d'agriculteurs exploitants

On retrouve une grande partie des femmes dans les CSP les moins favorisées puisqu'elles représentent 69,6% des employés (attention cependant, ce chiffre peut être contrebalancé par celui des ouvriers, la porosité existant entre les deux catégories – ouvriers et employés – étant importante) et 56,5% des personnes sans activité professionnelle.

Au contraire, elles sont sous-représentées dans les catégories supérieures : seulement 42,3% des cadres et professions intellectuelles supérieures, et 25,4% des artisans, commerçants et chefs d'entreprises sont des femmes.

Fresnes (44,8% de femmes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures ; 34,0% de femmes parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise) occupe une place particulière sur le territoire puisqu'elle fait partie tout à la fois des cinq communes à compter la plus grande part de femmes parmi leurs cadres et professions intellectuelles supérieures (avec Thiais (46,3%), Viry-Chatillon (45,3%), Ablon-sur-Seine (44,3%) et Orly (44,2%)) et des cinq communes à avoir la plus importante proportion de femmes parmi leurs artisans, commerçants et chefs d'entreprise (avec Villejuif (32,1%), Chevilly-Larue (28,9%), Arcueil (28,6%) et Juvisy-sur-Orge (28,0%)).

Le niveau de salaire devrait augmenter avec le niveau de diplôme. Or **les femmes salariées, pourtant plus diplômées que les hommes salariés, gagnent moins que ces derniers**. En effet, **en 2015**, les hommes (salariés) perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 12,5 % à celui des femmes (salariées), ou, ce qui revient au même, **les femmes touchent en moyenne 88,9 % du salaire net horaire des hommes**, ou encore ont un salaire inférieur de 11,1 % à celui de ces derniers²¹. Cette situation résulte d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes. Mais « après élimination de l'**effet temps de travail**, de multiples autres facteurs peuvent intervenir dans l'explication de ces écarts. Parmi eux, l'impact de l'expérience et de l'ancienneté est un élément clé, en raison de la **plus grande fréquence des interruptions de carrière chez les femmes. Ces arrêts produisent à la fois un déficit d'expérience professionnelle et une dépréciation du capital humain. Les facteurs de ségrégation (secteur et fonctions occupées) et le mode de formation des salaires jouent aussi**. On observe que les différences de salaire selon le sexe sont moins fortes lorsque le mode de formation des salaires est plus rigide et centralisé, comme dans la fonction publique où les femmes sont fortement présentes. Une partie des écarts salariaux, non expliquée par ces facteurs structurels, serait le produit d'une pure discrimination. »²²

Le niveau de salaire n'est pas un facteur protecteur contre les inégalités de genre.

En effet, on constate que, sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, **les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les ouvriers et chez les cadres** (à un niveau quasi équivalent), ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. Ainsi, les ouvrières gagnent 13,6 % de moins que les ouvriers quand les femmes cadres en gagnent 13,2 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (1,9 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.

²¹ Source : Insee, DADS 2015. Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle, le sexe et l'âge ;

²² Anne Châteauneuf-Malclès, « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail. Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie. », Idées économiques et sociales, 2011/2 (n° 164), p. 24-37, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2011-2-page-24.htm> (vu le 21/08/2018).

Zoom sur l'emploi dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)

Comme sur le reste du territoire, les taux d'emploi des femmes sont généralement plus faibles que ceux des hommes dans les QPV, sauf dans sept QPV qui présentent des taux d'emploi féminins supérieurs aux taux d'emploi masculins. De plus, les taux d'emploi restent bien moindres pour les habitants des QPV que pour ceux du reste du territoire : les taux d'emploi des femmes et des hommes sont respectivement de -9,6 points de pourcentage (52,5 %) et de -8,8 points de pourcentage (57,3 %).

Les écarts entre les taux d'emploi des femmes et des hommes sont généralement considérables dans les quartiers, avec notamment 10 QPV où cet écart est supérieur à 10 points, le plus souvent en faveur des hommes : Alexandre Dumas (écart de 22,9 points en faveur des hommes) à Villejuif,

Grand Vaux (19,5 points en faveur des hommes) à Savigny-sur-Orge, Centre-Ville (19,3 points en faveur des hommes) à Villeneuve-Saint-Georges, Monmousseau (17,0 points en faveur des femmes) à Ivry-sur-Seine, Les Grands Champs (14,2 points en faveur des hommes) à Thiais, Lutèce – Bergerie (13,9 points en faveur des hommes) à Valenton, Commune de Paris – 8 mai 1945 à Vitry-sur-Seine et Lallier à L'Haÿ-les-Roses (11,9 points en faveur des hommes pour le premier et des femmes pour le second), Le Noyer Renard (11,2 points en faveur des hommes) à Athis-Mons et Quartier Est (10,6 points en faveur des hommes) à Orly.

Ces écarts entre taux d'emploi masculins et féminins témoignent d'une inégalité remarquable entre les habitants des QPV en fonction de leur sexe sur le marché de l'emploi.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ACCÈS À L'EMPLOI DU PUBLIC FÉMININ EN DIFFICULTÉ D'INSERTION (développement économique)

- Dans le cadre du Programme d'appui aux initiatives associatives favorisant l'accès à l'emploi et à la formation des habitants mené par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre dans le secteur du Val-de-Bièvre, 14 actions ont été réalisées en 2018.

Au cours de ces opérations, 821 personnes ont été reçues et 775 suivies.

Parmi les personnes suivies sur l'ensemble des actions, 382 sont des femmes, soit 49,3 % des bénéficiaires. Cependant, si le bilan de l'accompagnement est paritaire dans sa globalité, la proportion des femmes et des hommes dans les publics bénéficiaires est variable en fonction de l'action.

Parmi les 13 actions pour lesquelles les effectifs des publics suivis sont connus, 8 concernent un public plus masculin que féminin, 4 un public plus féminin que masculin, et 1 action est parfaitement paritaire. Les actions suivantes sont celles dont les effectifs des bénéficiaires atteignent la parité ou s'en approchent le plus :

- l'action « Accéder à l'alternance » portée par la Mission Locale Nord-Ouest Val-de-Marne, avec 50 % de femmes et 50 % d'hommes ;
- l'action portée par le BGE en appui aux entrepreneurs, avec 52 % de femmes et 48 % d'hommes ;
- le chantier d'insertion porté par la ressourcerie La Mine, avec 55 % d'hommes et 45 % de femmes.
- Les six Missions locales du territoire²³ accueillent les jeunes de 16 à 25 ans, et leur permettent de disposer de conseillers qui les aident dans leurs démarches liées à l'emploi et à la formation. Dans le cadre de leur responsabilité sociale et en tant qu'actrices dans la société, les Missions locales contribuent à faire évoluer les représentations et les comportements liés à l'égalité professionnelle.
 - En 2018, la Mission locale INNOVAM (dont la zone géographique d'intervention comprend Arcueil, Cachan, Gentilly, Villejuif, Le Kremlin-Bicêtre) a accompagné 2 145 jeunes dont 46 % de femmes.
 - En 2018, la Mission locale d'Ivry-Vitry a accompagné 3 241 jeunes dont 46 % de femmes et 54 % d'hommes.
 - En 2018, 2 059 jeunes ont été accompagnés par la Mission locale Bièvre Val de Marne (dont la zone géographique d'intervention comprend Chevilly-Larue, Fresnes, L'Haÿ-les-Roses, Rungis et Thiais). Sur les 1 770 personnes suivies, 808 sont des femmes (soit 46 % de l'effectif).
 - En 2018, la Mission locale Orly/Choisy/Villeneuve-le-Roi/Ablon a accueilli 689 nouveaux bénéficiaires, dont 50,1 % de femmes et 49,9 % d'hommes.
 - En 2018, 1 263 jeunes ont été accompagnés par la Mission locale Villeneuve-Saint-Georges/Valenton, dont 71 % de femmes.

²³ Voir Annexe 2, p. 42.

- ➔ *En 2018, la Mission locale Nord Essonne a suivi 4 915 jeunes dont 49 % de femmes.*
- *Les trois Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)²⁴ ont pour but de favoriser l'accompagnement et l'accès à l'emploi des publics en grande difficulté d'insertion socioprofessionnelle. Avec une approche intégrée de l'égalité, une attention particulière est portée aux femmes, qui composent la grande majorité des bénéficiaires.*
 - ➔ *En 2018, 1 426 personnes ont été accompagnées par le PLIE Nord-Essonne, dont 56,0 % de femmes (799) et 44,0 % d'hommes (627).*
 - ➔ *En 2018, le PLIE Ivry-Vitry a accompagné 158 femmes (soit 56 % des effectifs) et 123 hommes (soit 44 % des effectifs) ; 126 nouveaux participants, dont 48 % de femmes et 52 % d'hommes sont entrés dans le dispositif du PLIE Ivry – Vitry cette même année.*
 - ➔ *En 2017, 345 personnes ont participé au PLIE Choisy – Orly – Villeneuve-le-Roi, dont 203 femmes (59 % du public) et 142 hommes (41 %). 58 femmes (47 % des effectifs) et 65 hommes (53 % des effectifs) sont entrés dans le dispositif du PLIE Choisy – Orly – Villeneuve-le-Roi.*

UTILISER LES MARCHÉS PUBLICS COMME UN LEVIER POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ AU SEIN DES ENTREPRISES (commande publique et développement économique)

- *La commande publique, par son poids économique – près de 100 millions d'euros par an pour l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre – constitue un levier important pour encourager les entreprises du territoire à s'engager dans les champs du développement durable : social, économique et écologique.*

Le SPAPSER (Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables), proposé à l'approbation du Conseil Territorial au premier semestre 2020, constitue à la fois un guide en interne et une communication vers les acteurs économiques des orientations et priorités retenues par la collectivité.

Le groupe de travail dédié à la réflexion sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est notamment réuni à plusieurs reprises au cours de l'année 2019. Cette réflexion a abouti à des propositions de fiches-actions en lien avec l'égalité.

²⁴ Voir Annexe 3, p. 43.

Un travail féminin caractérisé par le morcellement

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En 2016, une femme sur cinq (19,9 %) travaille à temps partiel (contre seulement 9,3 % des hommes), et près de sept travailleurs à temps partiel sur dix (67,4 %) sont en fait des travailleuses.

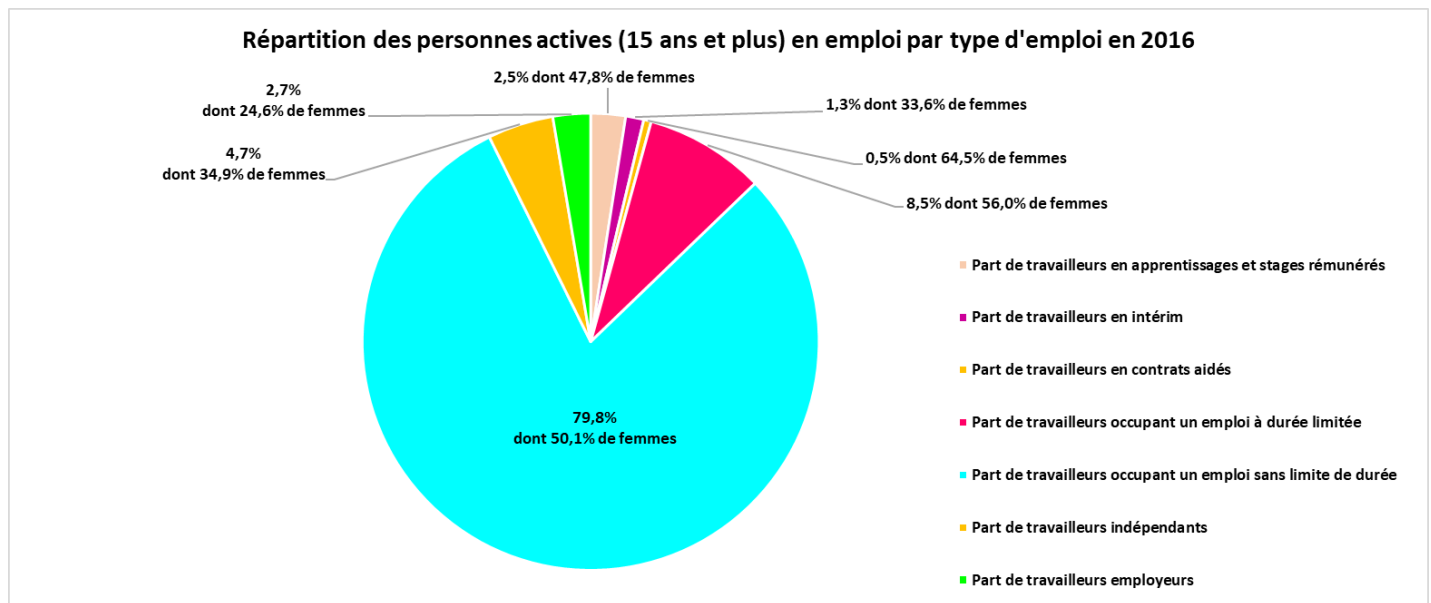
Or cette situation particulière d'emploi favorise ou entretient la précarité, et il convient de préciser que « [...] le temps partiel féminin ne s'explique pas uniquement par le souhait des femmes de libérer du temps pour leurs responsabilités familiales. [...] Il est de plus en plus imposé par les entreprises, en particulier dans certaines activités tertiaires fortement féminisées où se sont multipliées les offres d'emplois peu qualifiés (caissières, personnel de nettoyage, assistantes maternelles...). »²⁵

Il convient de préciser ici que **la répartition des temps sociaux entre les hommes et les femmes, au niveau national, fait apparaître une différence en ce qui concerne notamment les tâches domestiques.**

Ainsi, « en moyenne, les femmes consacrent 3h26 par jour aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2h pour les hommes, selon l'Insee (données 2010). A la maison, les hommes s'adonnent volontiers au bricolage (20 minutes quotidiennes contre 5 pour les femmes). Mais les femmes passent deux fois plus de temps que les hommes à faire le ménage et à s'occuper des enfants à la maison. »²⁶

²⁵ Anne Châteauneuf-Malclès, « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail. Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie. », Idées économiques et sociales, 2011/2 (n° 164), p. 24-37, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2011-2-page-24.htm> (vu le 21/08/2018).

²⁶ Observatoire des inégalités, « L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes », 29/04/2016, disponible en ligne sur : <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes> (vu le 02/10/2018).



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

De plus, les femmes sont aussi sur-représentées parmi les personnes occupant un emploi précaire : plus de trois personnes bénéficiant d'un contrat aidé sur cinq (64,5 %) sont des femmes ; c'est aussi le cas pour plus d'un emploi à durée limitée sur deux (56,0 %).

En revanche, elles sont sous-représentées parmi les employeurs (24,6 %), les intérimaires (33,6 % sont des femmes) et les indépendants (34,9 %).

Les femmes sont aussi plus touchées que leurs homologues masculins par la précarité de l'emploi. Ainsi, si plus de quatre femmes sur cinq (81,6 %) profitent d'un emploi sans limite de durée (CDI ou titulaires de la fonction publique) (contre 78,1 % des hommes), 11,3 % d'entre elles occupent un poste plus précaire (intérim, emplois aidés, CDD) (contre 9,4 % des hommes).

Zoom sur l'emploi précaire dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)

La part des emplois précaires parmi les emplois chez les femmes est globalement plus élevée dans les QPV (17,3 %) que ce que l'on constate pour les communes qui les abritent. Sur les 31 QPV du territoire²⁷, seuls 9 comptent des parts d'emplois précaires chez les femmes plus basses ou équivalentes à celles des communes correspondantes : Colonel Fabien (3,5 %) à Vitry-sur-Seine (13,6 %), Balzac (10,0 %) à Vitry-sur-

Seine (13,6 %), Quartier Est (12,4 %) à Orly (12,1 %), Gagarine (13,9 %) à Ivry-sur-Seine (15,1 %), Le Quartier Nord – Les Tours (14,3 %) à Villeneuve-Saint-Georges (19,0 %), Clos Nollet (14,3 %) à Athis-Mons (13,9 %), Péri – Schuman – Bergonié (15,2 %) au Kremlin-Bicêtre (16,0 %) et à Gentilly (15,8 %), Chaperon Vert (15,2 %) à Arcueil (14,1 %) et Gentilly (15,8 %) et Lutèce – Bergerie (16,2 %) à Valenton (17,1 %).

²⁷ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour deux QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints : Ivry Port à Ivry-sur-Seine et Lozait Nord – Grimau – Armand Gouret à Villeneuve-Saint-Georges.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

SOUTENIR FINANCIÈREMENT LES STRUCTURES ACCOMPAGNANT LES FEMMES VERS LA CRÉATION D'ENTREPRISES (développement économique)

- *La Mission locale d'Ivry-Vitry a organisé, en 2018, l'accompagnement « Oser créer son propre emploi ».*

Ce dispositif d'accompagnement à la création d'activité permet l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de façon innovante, en partant de leur envie de création. L'accompagnement se déroule en trois phases : la sensibilisation à l'entrepreneuriat (197 personnes reçues en 2018) ; la phase d'émergence avec l'identification de leurs compétences et expériences et la formalisation de l'idée (52 personnes en 2018) ; la phase de formation TP ETPE (Titre Professionnel d'Entrepreneur de Très Petite Entreprise) pour aborder les aspects de la gestion d'activités (entreprise, association, événement...) (18 personnes en 2018).

En 2018, sur 52 personnes accompagnées en phase d'émergence, 31 étaient des hommes et 21 des femmes.

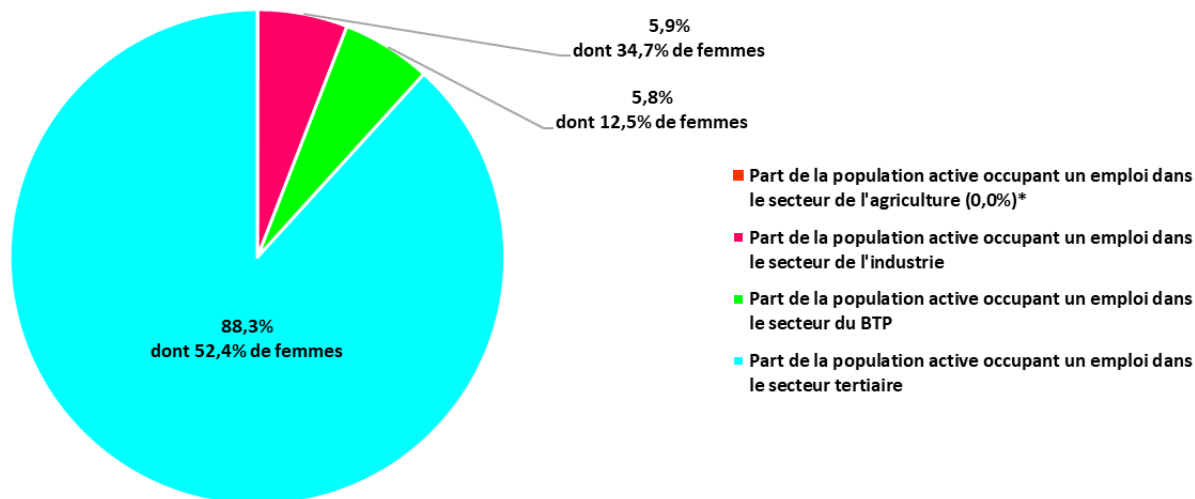
La persistance de secteurs d'activité « genrés »

Hommes et femmes n'occupent pas la même position sur le marché du travail : non seulement ils n'investissent pas les mêmes secteurs d'activité, mais ils ne se positionnent pas non plus sur les mêmes emplois.

Certains secteurs d'activité restent encore très masculinisés, notamment ceux du BTP et de l'industrie. Les femmes habitant sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2016, seulement 12,5 % des travailleurs du BTP et 34,7 % de ceux de l'industrie sont des travailleuses.

Au contraire, le secteur tertiaire, qui accueille une très large partie de la population active occupée du territoire (88,3 %), est, lui, majoritairement féminin : plus d'un travailleur sur deux (52,4 %) de ce secteur est une femme.

Répartition des travailleurs (15 ans ou plus) au lieu de travail par secteur d'activité en 2016



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

* Donnée non significative en raison du nombre trop faible d'agriculteurs exploitants

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉLARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS

(développement économique)

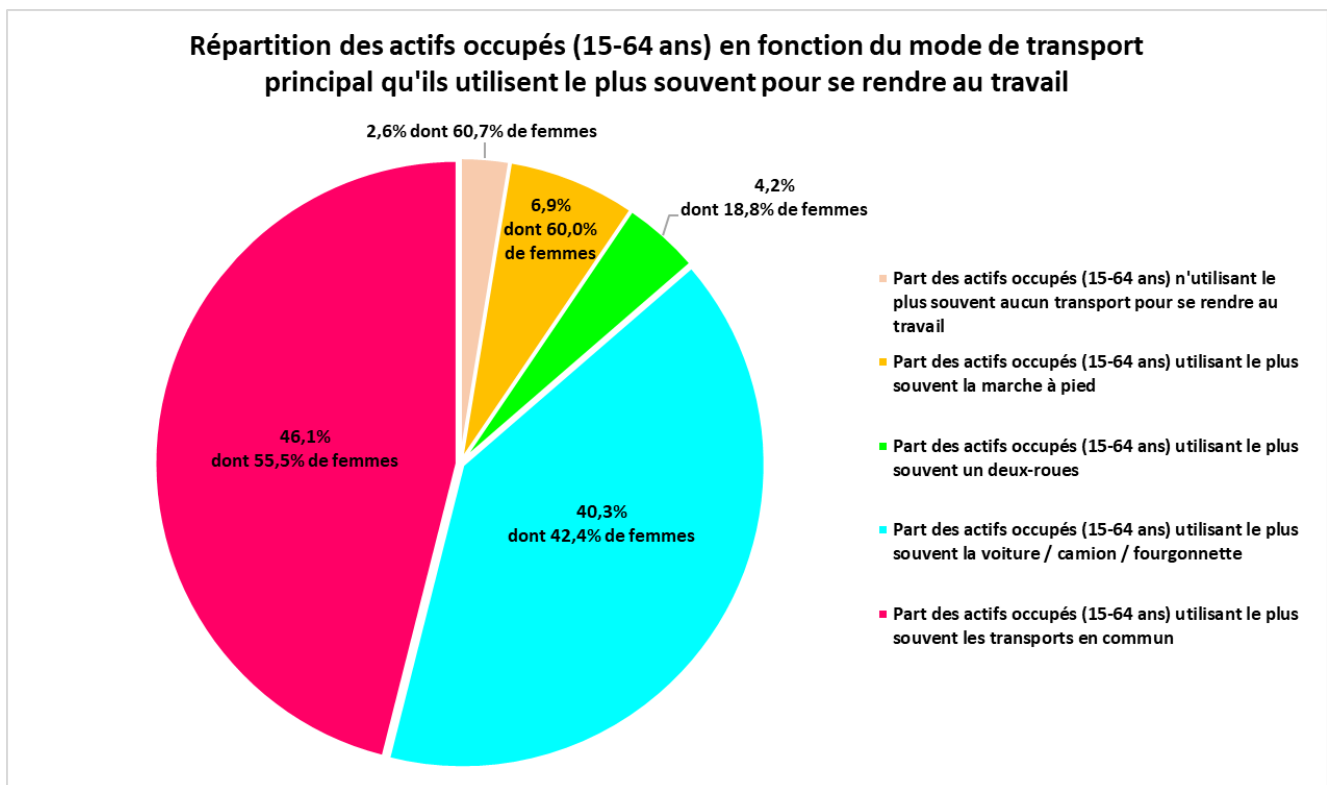
- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre finance le parcours « Rêv'elles ton potentiel » porté par l'association Rêv'elles, et qui débutera au début de l'année 2020. Il offre la possibilité aux jeunes filles – de 14 à 20 ans – issues de milieux populaires de développer leur confiance en elles, d'apprendre à communiquer en public et de se familiariser avec le monde professionnel. L'un des objectifs du parcours est de permettre aux jeunes femmes de poser les bases d'un projet professionnel qui soit en accord avec leurs personnalités, en les encourageant à élargir leurs « champs du possible » dans le monde professionnel.*
- *Une dizaine de jeunes femmes du Val-de-Bièvre, éloignées de l'école et de l'emploi, bénéficieront de l'accompagnement en 2020.*
- *Après un stage d'une semaine, qui commencera lors de la première semaine des vacances d'hiver 2020 (du 10/02/2020 au 14/02/2020), les participantes seront accompagnées collectivement et individuellement pendant 9 mois. L'immersion en entreprise et l'échange avec des professionnelles sont au cœur de la démarche.*
- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre s'investit en faveur de la mise en œuvre de clauses d'insertion sur son territoire. Il anime le suivi d'opérations d'aménagement ainsi qu'un réseau de « facilitateurs locaux » pour mettre en œuvre ces clauses. Le Territoire a notamment signé des conventions avec la Société du Grand Paris et la RATP pour la mise en œuvre de clauses liées aux chantiers du Grand Paris Express.*

Au 30 septembre 2019, 339 habitants du Grand-Orly Seine Bièvre ont déjà bénéficié d'un contrat d'insertion dans le cadre de ces travaux (pour un total de 423 722 heures réalisées). Cependant, compte-tenu du secteur d'activité ciblé par ces heures d'insertion, le BTP (aides coffreurs, génie civil, opérateurs tunnel, techniciens matériel tunnel – logistique, électrique, mécanique, soudure, électromécanique) le public bénéficiaire est composé à 91,4 % d'hommes et 8,6 % de femmes.

Le SPAPSER (Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables), proposé à l'approbation du Conseil Territorial au premier semestre 2020, insiste sur ce déséquilibre des publics, et encourage la diversification des familles d'achats ciblées par les clauses d'insertion pour élargir la part des femmes parmi les bénéficiaires, et ainsi tendre vers un rééquilibrage des attributions d'heures d'insertion entre les femmes et les hommes.

Des femmes plus dépendantes des transports en commun

Les différents modes de transport (voiture, marche à pied, deux-roues, transports en commun) ne sont pas plébiscités de la même manière par les hommes et par les femmes.



Source : Insee, RP 2016, Exploitation complémentaire

Si les transports en commun restent le mode de transport le plus paritaire pour les déplacements domicile-travail (55,5 % de femmes et 44,5 % d'hommes), ils n'en demeurent pas moins majoritairement utilisés par les femmes. Ces dernières sont aussi proportionnellement plus

nombreuses à n'utiliser aucun transport (60,7 % de femmes) ou à marcher à pied (60,0 %) pour se rendre à leur travail. En revanche, **les hommes sont sur-représentés parmi les usagers des deux-roues (81,2 %) et de la voiture (57,6 %).**

Modes de transport privilégiés par les femmes pour se rendre au travail	Modes de transport privilégiés par les hommes pour se rendre au travail
1. Transports en commun (52,0 %)	1. Voiture / camion / fourgonnette (45,6 %)
2. Voiture / camion / fourgonnette (34,8 %)	2. Transports en commun (40,3 %)
3. Marche à pied (8,4 %)	3. Deux-roues (6,7 %)
4. Aucun transport (3,2 %)	4. Marche à pied (5,4 %)
5. Deux-roues (1,6 %)	5. Aucun transport (2,0 %)

Source : Insee, exploitation complémentaire, 2016.

Lecture : Les transports en commun sont le mode de transport privilégié par les femmes en emploi puisque 52,0 % d'entre elles se rendent au travail par ce moyen.

La voiture (ou fourgonnette ou camion) est le mode de transport privilégié par les hommes en emploi puisque 45,6 % d'entre eux se rendent au travail par ce moyen.

Plus d'une femme sur deux (52,0 %) prend les transports en commun pour aller au travail (contre 40,3 % des hommes), quand c'est près d'un homme sur deux (45,6 %) qui utilise sa voiture personnelle (contre 34,8 % des femmes).

La marche à pied arrive en troisième position pour les femmes (8,4 %) quand c'est l'utilisation des deux-roues qui occupe ce rang chez les hommes (6,7 % contre 1,6 % des femmes en emploi).

Les femmes dans le domaine de la culture

Les données genrées pouvant être tirées des abonnements aux différents équipements culturels ne sont pas disponibles. Cependant, un premier travail d'analyse statistique a pu porter sur les

programmations des équipements d'arts vivants gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre pour la saison 2019-2020.

Au niveau national, la septième édition de *l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* (2019) nous enseigne que, dans les programmations artistiques, « les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes »²⁸.

A une échelle plus locale, les six équipements de spectacles vivants gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre sont dirigés à part égale par des femmes et des hommes.

Théâtre	Nombre de spectacles programmés	Nombre de spectacles comprenant la mention de la mise en scène ou à défaut de la chorégraphie	Nombre de spectacles mis en scène ou à défaut chorégraphiés par au moins une femme	Nombre de spectacles ayant pour thématique identifiée l'égalité entre les femmes et les hommes
Espace Culturel André Malraux (ECAM)	24	19	11 (soit 58 %)	3
Jacques Carat	34	28	10 (soit 36 %)	1 (+1 atelier réservé aux femmes)
Les bords de Seine (Espace Jean Lurçat, Espace Pierre Amoyal, Salle Agnès Varda, Salle Lino Ventura, Théâtre Jean Dasté)	34	22	8 (soit 36 %)	2
Romain Rolland	29	20	9 (soit 45 %)	3
Sud-Est Théâtre	22	15	7 (soit 47 %)	3

Source : Programmation des théâtres pour la saison 2019-2020

²⁸ Ministère de la culture, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication – 2019*, p. 15, disponible en ligne sur : <https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite/Documentation/Observatoire-de-l-egalite-femmes-hommes/Observatoire-2019-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> (vu le 21/11/2019).

Une première analyse de la programmation de ces théâtres fait ressortir les chiffres suivants : 143 spectacles ont été programmés au total (théâtre, danse, cirque, musique...) pour la saison 2019-2020, dont 104 pour lesquels les noms des metteurs en scène ou des chorégraphes apparaissent.

45 spectacles ont été mis en scène ou chorégraphiés par une femme au moins (c'est-à-dire soit par une ou plusieurs femmes soit par un binôme mixte), **soit 43 % des spectacles** (pour lesquels la mention de la mise en scène ou de la chorégraphie est indiquée).

Les spectacles vivants, par les thématiques diverses et variées qu'ils abordent, peuvent également se faire le reflet de certaines tensions qui existent dans nos sociétés. En sollicitant et nourrissant les imaginaires liées à ces questions sociétales, ils contribuent à l'ouverture d'esprit, encouragent à la réflexion et peuvent être un moyen d'ouvrir les débats. En ce sens, ils **peuvent notamment participer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, par la représentation qu'ils donnent à voir des uns et des autres.**

12 spectacles représentés sur les scènes des établissements gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre ont pour thématique identifiée l'égalité entre les femmes et les hommes²⁹, soit 8 % de l'ensemble de la programmation.

²⁹ Le travail de repérage s'est fait par recherche des mots-clefs suivants : égalité, femme, homme.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

SENSIBILISER ET INTERPELLER LE PUBLIC SUR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR LE BIAIS DES ÉQUIPEMENTS CULTURELS (*équipements culturels*)

- *Les équipements de spectacles vivants de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre contribuent, notamment par la programmation qu'ils proposent, à faire évoluer les réflexions du public sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours de la saison 2019-2020, 10 spectacles (dont un, Reconstitution : le procès de Bobigny, programmé à trois reprises dans des théâtres différents) abordent directement cette thématique dans leur écriture :*
 - ➔ *Echoes, à la salle Agnès Varda le 2 février 2020 ;*
 - ➔ *La pluie des mots, à l'ECAM le 25 janvier 2020 (ainsi que le 24 janvier 2020 pour deux séances scolaires) ;*
 - ➔ *Le Dindon, au Sud-Est Théâtre le 28 février 2020 ;*
 - ➔ *Les secrets d'un gainage efficace, à l'ECAM le 28 mars 2020 (représentation suivie d'une rencontre et d'un débat avec l'équipe) ;*
 - ➔ *Macbeth, à l'ECAM le 7 novembre 2019 ;*
 - ➔ *Ô femme, au Sud-Est Théâtre le 10 mars 2020 ;*
 - ➔ *Projet.PDF, au théâtre Romain Rolland le 13 mai 2020 ;*
 - ➔ *Reconstitution : le procès de Bobigny, à l'espace Jean Lurçat le 28 mars, au théâtre Jacques Carat le 5 mai, et au théâtre Romain Rolland le 7 mai 2020 ;*
 - ➔ *Sois un homme !, au Sud-Est Théâtre le 3 avril 2020 ;*
 - ➔ *Sophia Aram, A nos amours, au théâtre Romain Rolland le 19 décembre 2019.*
- *Le cinéma La Tournelle, situé à L'Hay-les-Roses, dont la programmation est assurée par des agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, proposera en mars 2020 un ciné-débat autour du film #Female Pleasure.*

Cet événement se tiendra à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, en partenariat avec La Ligue des droits de l'homme.

- *Les samedis 18 et 25 janvier 2020, ainsi que les 21 et 28 mars 2020, le théâtre Jacques Carat propose, sur un créneau de 3 heures, l'atelier « Habiter son corps passionnément », animé par la chorégraphe et danseuse Maxence Rey.*

L'atelier, qui s'adresse aux femmes adultes, est un espace de partage au féminin, à travers le geste et la danse, le regard et la parole. Il offre un temps d'exploration sur les enjeux artistiques de la compagnie : ralentissement des rythmes intérieurs, présence à soi et aux autres, écoute subtile et poétique des sensations afin de révéler les singularités en mouvement de chacune.

L'enjeu de l'accès aux droits par la maîtrise des savoirs de base

Toute personne, pour connaître ses obligations d'une part et accéder à ses droits d'autre part, doit nécessairement maîtriser les savoirs de base tels que l'écriture, la lecture, le calcul...

Si une partie de la population de nationalité française est effectivement touchée par des problèmes d'illettrisme, c'est la population étrangère, et plus particulièrement les femmes, qui forme le cœur de cible de la formation linguistique sur le territoire³⁰. Cette population étrangère, constituée quasiment à part égale d'hommes et de femmes, constitue 18,4 % de la population totale du territoire.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

FAVORISER UN LARGE ACCÈS AUX SAVOIRS DE BASE (*cohésion territoriale*)

- **Le Réseau linguistique de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre accueille les personnes qui souhaitent suivre une formation de base en Français. En 2018, les trois formatrices de l'établissement ont reçu un public essentiellement féminin, jeune et étranger : sur 334 usagers, 59 % sont des femmes ; 34 % sont âgés de 16 à 29 ans et 32 % de 30 à 39 ans ; 42 % sont originaires d'Afrique, 37 % d'Europe, 17 % d'Asie et 4 % d'Amérique. La grande majorité n'a pas fait d'études supérieures (20 % n'ont jamais été scolarisés, 20 % ont suivi un enseignement en primaire et 42 % un enseignement dans le secondaire).**

En 2018, le Réseau linguistique a proposé une série de neuf ateliers, ponctuels ou répétés au cours de l'année. Si certains sont axés sur la maîtrise de la langue orale ou écrite, d'autres permettent plutôt des mises en situation (sites internet, recherche d'emploi, prise de rendez-vous par téléphone, formulaires administratifs...).

³⁰ Voir « Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre », p. 37.

Des femmes plus concernées par les violences

A l'échelle nationale, en 2017, 130 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire – soit sept décès de plus qu'en 2016 – ce qui représente la mort d'une femme tous les 2,8 jours. Ces faits existent aussi du côté des hommes puisqu'ils sont 21 à être décédés en 2017 sous les coups de leur partenaire ou ex-partenaire³¹.

En Île-de-France, en 2016, 15 femmes sont décédées sous les coups de leur (ex-)conjoint. Et seulement 14 % des femmes victimes de violences sexuelles portent plainte.³²

De plus, alors qu'elles sont majoritairement utilisatrices des **transports en commun**³³, **56 % des Franciliennes déclarent avoir peur quand elles les empruntent**, contre 26,7 % des hommes. Ce phénomène doit être pris en compte dans les politiques publiques menées en lien avec la mobilité, car il peut notamment conduire, pour une partie des usagers, à un renoncement à se déplacer. Ainsi, **6,2 % des Franciliennes déclarent avoir renoncé à au moins un mode de transports en commun (bus, tramway, RER, métro, train...)**, contre 1,6 % des Franciliens³⁴.

A l'instar de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée par l'assemblée général de l'ONU en 1993, il est possible de considérer que « **les violences faites aux femmes** ne relèvent [...] pas seulement d'une interaction particulière entre deux personnes, [mais qu'] elles **s'inscrivent dans un contexte plus large d'inégalités entre les femmes et les hommes**, qui en sont la cause et qu'elles participent à maintenir. [...] **La lutte contre ces violences s'inscrit aujourd'hui dans une politique de promotion de l'égalité et de lutte contre les préjugés sexistes dans tous les domaines de la société** »³⁵.

Il s'avère alors nécessaire de favoriser la libération de la parole des victimes de violences, afin qu'elles puissent être prises en charge en tant que telles. Le parcours de sortie des violences doit être facilité pour les victimes.

³¹ Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres-clés – Edition 2019*, disponible en ligne sur : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf> (vu le 23/09/2019).

³² Observatoire régional des violences faites aux femmes (Centre Hubertine Auclert), *Les violences faites aux femmes en Île-de-France*, disponible en ligne sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/document-les-violences-faites-aux-femmes-en-idf-des-chiffres-pour-agir-2018> (vu le 23/09/2019).

³³ Voir Volet I, « Des femmes plus dépendantes des transports en commun », p. 32.

³⁴ Observatoire régional des violences faites aux femmes (Centre Hubertine Auclert), *Les violences faites aux femmes en Île-de-France*, disponible en ligne sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/document-les-violences-faites-aux-femmes-en-idf-des-chiffres-pour-agir-2018> (vu le 23/09/2019).

³⁵ Sophie Simon, « Violences faites aux femmes : définitions, principaux chiffres et politiques publiques de lutte », *Les Tribunes de la santé*, 2014/3 (n° 44), p. 93-98, disponible en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-les-tribunes-de-la-sante-2014-3-page-93.htm> (vu le 20/09/2018).

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

S'INVESTIR DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES (cohésion territoriale)

- *Les deux Maisons de la Justice et du Droit (MJD) de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, si elles accueillent toute personne souhaitant être informée sur ses droits, proposent des permanences spécialisées sur le droit des femmes et des familles. Toutes les deux accueillent un public majoritairement féminin.*
 - ➔ *La MJD Val-de-Bièvre accueille dans ses locaux une permanence juridique du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles).*
 - ➔ *La MJD Portes de l'Essonne, dans le cadre de son aide aux victimes, propose notamment un soutien juridique et psychologique en lien avec la lutte contre les violences conjugales. Elle accueille également une permanence du CIDFF.*

Pour plus de renseignements sur les offres de ces structures :

<https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/publications/plaquette-mjd-villejuif-791>

<https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/publications/plaquette-mjd-athis-mons-784>

- *En 2019, les MJD de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre ont édité, à l'attention de toutes les personnes victimes de violence au sein de leur couple, le guide La violence au sein du couple. Savoir l'identifier, savoir y mettre fin.*

De façon transversale

Ce qui est fait par l'EPT

PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE PROJET DE TERRITOIRE

- *L'exigence 2 du Projet de territoire, « Garantir la ville et la qualité de vie pour tous », a donné lieu à la rédaction d'une fiche-action intitulée « Renforcer les solidarités et le vivre-ensemble par la lutte contre les « clivages sociétaux ».*

L'une des thématiques abordées au cœur de cette fiche est celle des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La rédaction de ce Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est mise en avant, ainsi que la question du relogement des femmes en situation de vulnérabilité et la prise en charge et l'accompagnement des personnes victimes des violences conjugales et intrafamiliales.

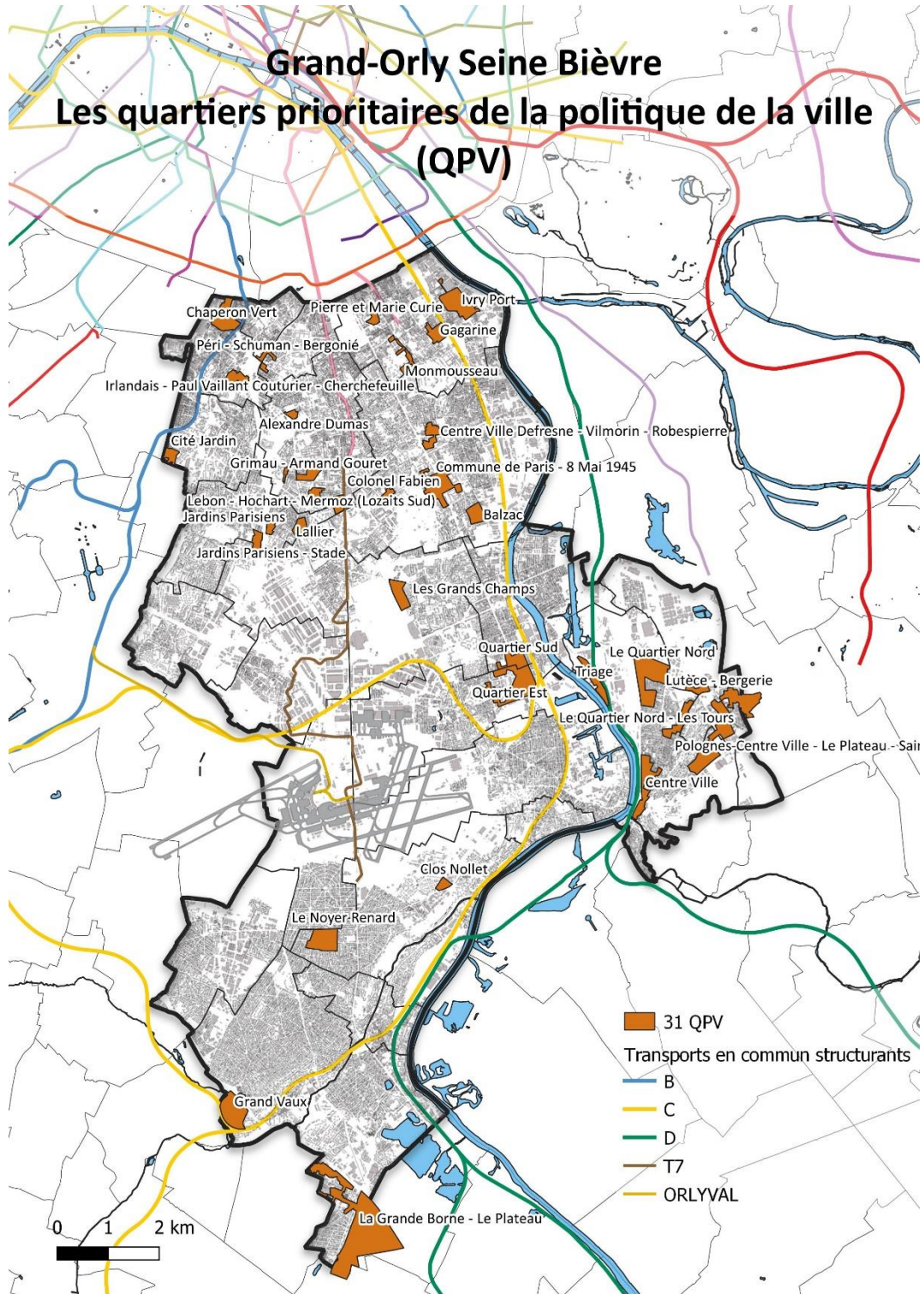
FAIRE CONNAÎTRE AU PLUS GRAND NOMBRE LES RÉSULTATS DES TRAVAUX MENÉS SUR LE SUJET DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- *La sensibilisation du grand public sur les problématiques liées aux inégalités entre les femmes et les hommes passe notamment par le partage des connaissances acquises sur cette question.*

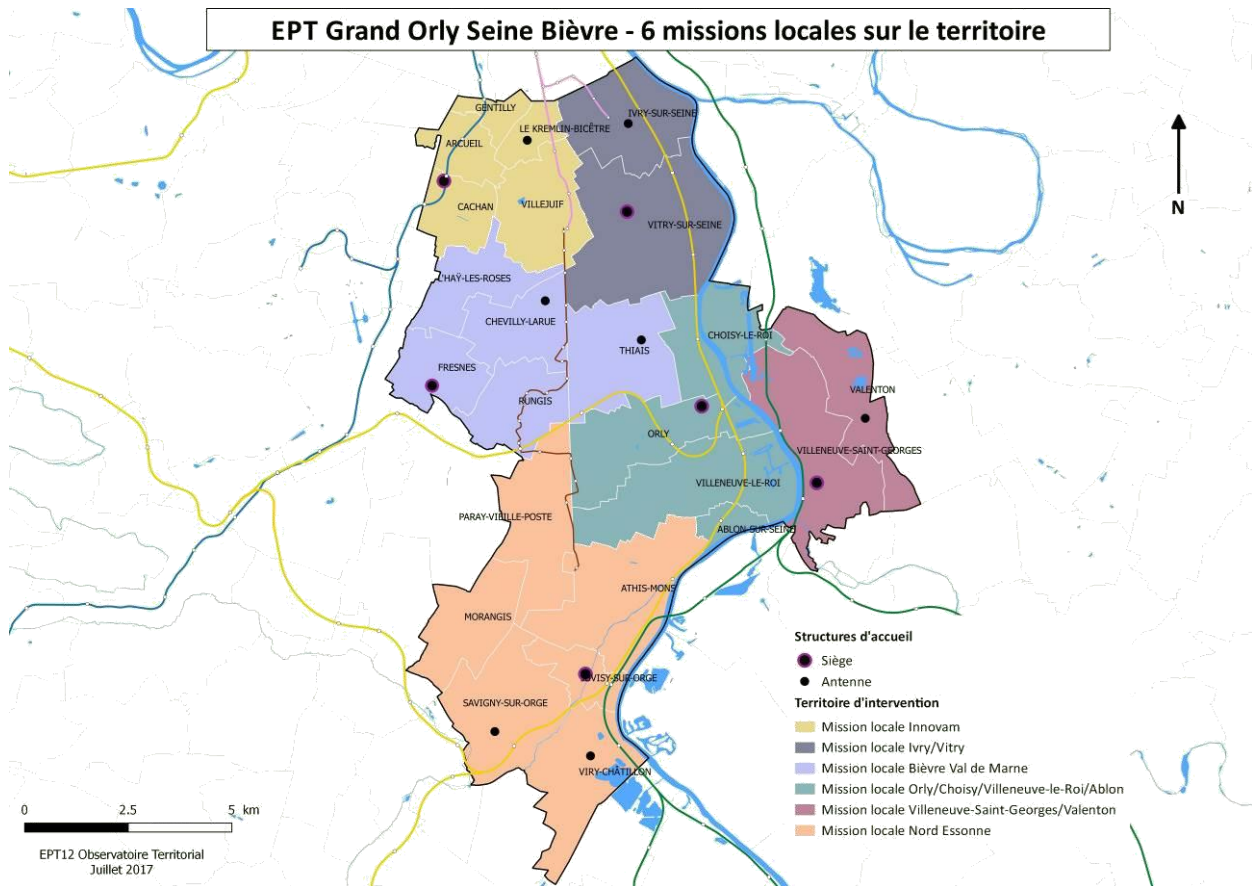
Au moment du remodelage du site internet de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, une page spécifiquement dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes a été créée. Vouée à s'étoffer et à être un lieu de partage de la connaissance acquise sur le sujet, elle permet notamment le libre téléchargement du Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

Annexes

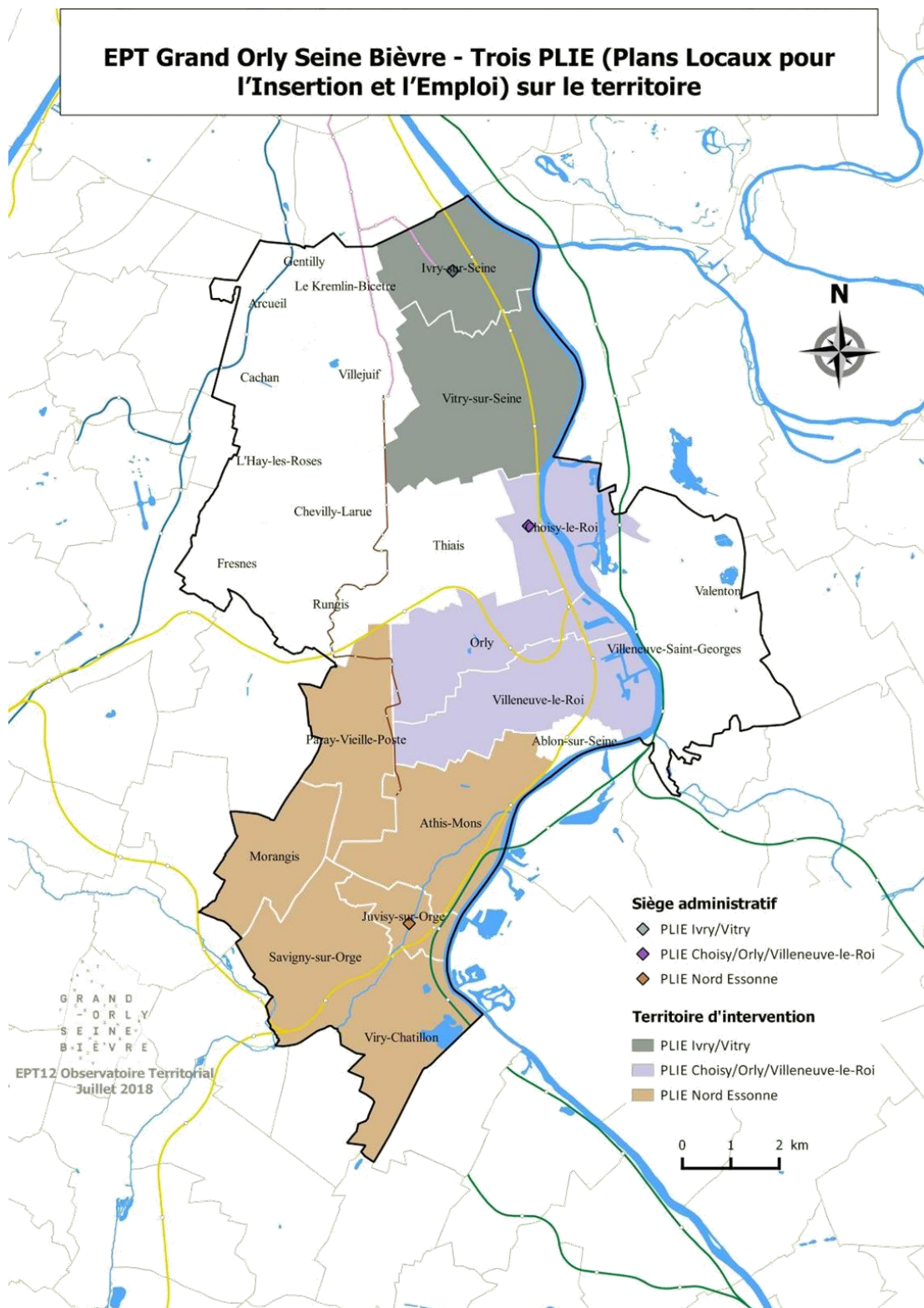
Annexe 1 : Localisation des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre



Annexe 2 : Implantation des Missions locales sur le territoire



Annexe 3 : Implantation des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sur le territoire



ÉTAT DES LIEUX SUR L'ÉGALITÉ AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Les données utilisées sont celles du SIRH (Système d'Information de gestion des Ressources Humaines) – logiciel SEDIT – de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, en date du 31/12/2017 (avant la mise en place du RIFSEEP, intervenue le 01/01/2018).

Les éléments à retenir sont signifiés en gras.

Des hommes plus nombreux que les femmes dans les effectifs globaux

Au 31 décembre 2017, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre emploie 1 983 agents (titulaires, non titulaires en emploi permanent et non titulaires non permanents³⁶ confondus), parmi lesquels 1 096 hommes (soit 55,3 % des effectifs) et 887 femmes (soit 44,7 % des effectifs).

Plus précisément, les femmes représentent 41,2 % des agents non titulaires non permanents, 45,3 % des titulaires et 50,3 % des agents non titulaires permanents.

Si l'on compare ces chiffres à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale – 61,3 % de femmes en 2015³⁷ – deux constats s'imposent : le premier est **que l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre va à l'inverse de la tendance globale puisque les agents masculins y sont plus nombreux que les agents féminins, en raison notamment du nombre important des métiers techniques** ; le second est **que l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se présente comme une structure relativement paritaire par rapport à la tendance nationale.**

Attention cependant, il convient de rappeler ici que parité et égalité ne vont pas nécessairement de pair : les paragraphes suivants doivent conduire à nuancer cette « fausse relation ».


³⁶ Collaborateurs, agents d'accroissement temporaire d'activité, emplois aidés, apprentis, activités accessoires et autres agents.

³⁷ Direction générale de l'administration et de la fonction publique du Ministère de l'action et des comptes publics, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2017 », p. 81.



Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

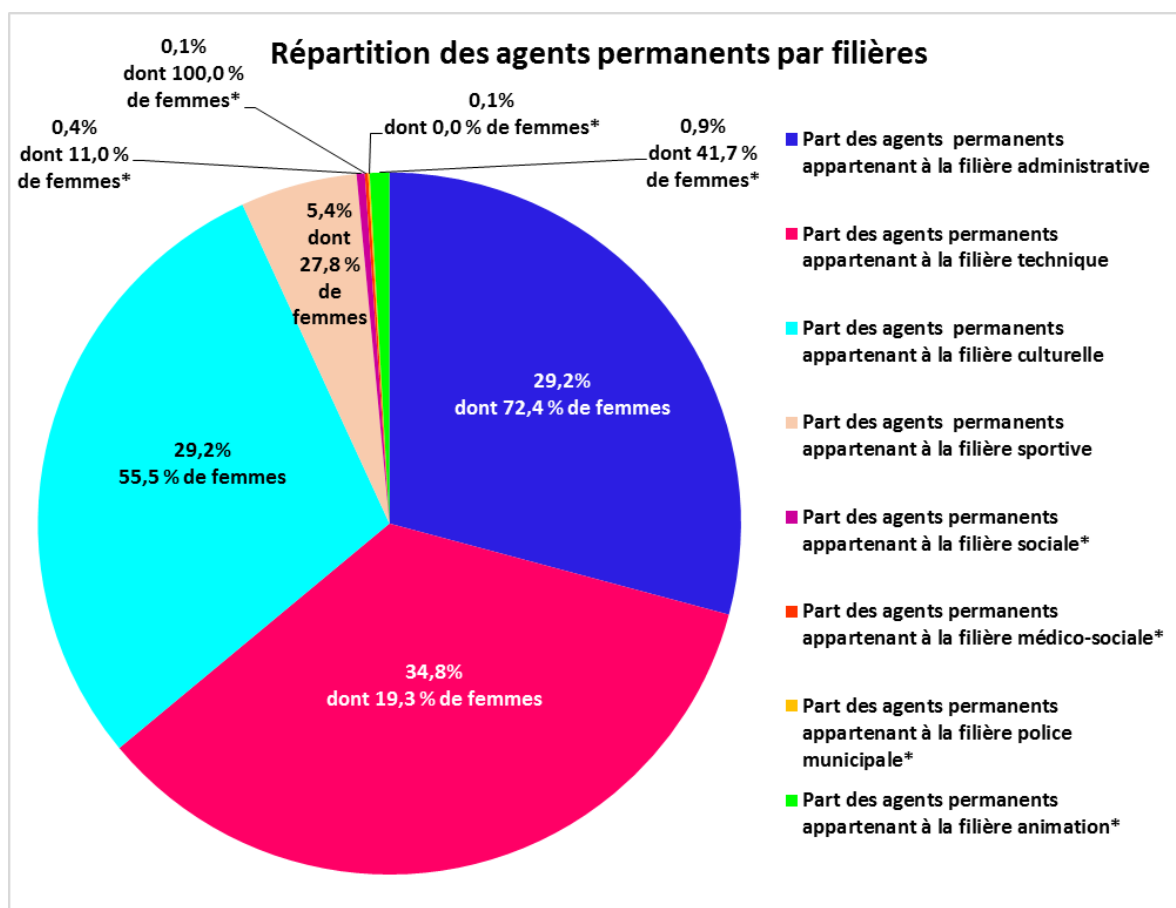
VALORISER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre s'efforce d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses supports de communication, et ainsi de participer à une diffusion, parmi les agents, d'une culture commune de l'égalité.*
 - *Le 7 juin 2019 a eu lieu, avec le Directeur général, un tchat en ligne sur la thématique de l'égalité des droits, qui recouvrait notamment la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.*
- 

Des filières d'emploi encore globalement « genrées »

Les agents permanents³⁸ de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se répartissent principalement entre trois grandes filières, puisque plus de neuf agents sur dix

appartiennent à la filière technique (34,8 %), à la filière administrative (29,2 %) ou à la filière culturelle (29,2 %).



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

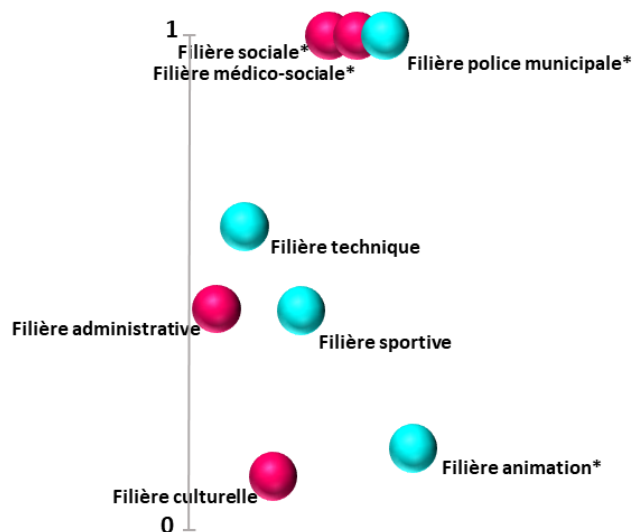
* Données non significatives en raison du nombre trop faible des agents concernés (moins de 50)

Les différentes filières représentées à l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale, police

municipale et animation) restent encore globalement genrées, dans des proportions qui diffèrent cependant.

³⁸ Le groupe des agents permanents est formé par les agents titulaires et par les agents non titulaires permanents.

Echelle de parité des filières de l'EPT



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

* Données non significatives en raison du nombre trop faible des agents concernés (moins de 50)

● Filières pour lesquelles les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes

● Filières pour lesquelles les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes

Indice de parité = $ABS(50 - \text{Part des hommes dans la filière}) / 50$

Lecture : Un indice de 0 correspond à une parité totale ; un indice de 1 correspond à une « non parité » totale.

La filière culturelle est celle qui s'approche le plus de la parité parfaite, avec cependant une proportion plus grande de femmes que d'hommes ; si on ne prend en compte que les données significatives, la filière technique est celle qui s'éloigne le plus de la parité parfaite, avec une proportion plus grande d'hommes que de femmes.

La filière culturelle (indice de parité de 0,11) est celle dont les effectifs s'approchent le plus de la parité puisque 55,5 % des agents permanents sont des femmes.

Les filières sportive (0,44), administrative (0,45) et surtout technique (0,61) ont des effectifs qui s'éloignent de la parité, que ce soit en faveur des femmes (filière administrative) ou en leur défaveur (filières sportive et technique) : 72,4 % des agents permanents travaillant dans la filière administrative sont des femmes ; 72,2 % de ceux de la filière sportive sont des hommes ; quatre agents sur cinq (80,7 %) travaillant dans la filière technique sont des hommes.

Il conviendrait d'encourager la mixité dans les différentes filières proposées aux agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre afin de tendre vers la parité de chacune (dans les limites imposées par « l'environnement sociétal »³⁹), grâce notamment aux procédures de recrutement ou à des campagnes d'information sur la mixité des métiers.

³⁹ Voir 2, « La persistance de secteur d'activité "genrés" », p. 30.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

ENCOURAGER LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES LES PLUS ÉLOIGNÉES DE LA PARITÉ

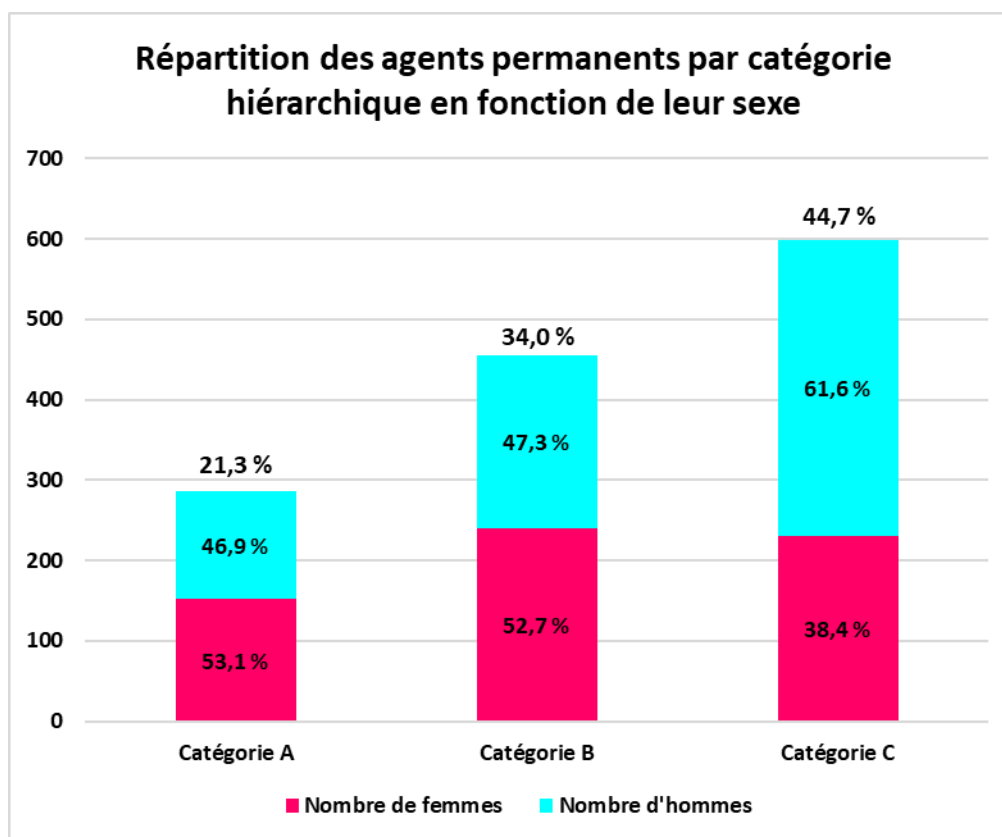
- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre veille à favoriser la mixité dans l'ensemble des filières et métiers qu'il propose aux agents.*
 - ➔ *Dans cet objectif, tous les postes à pourvoir sont évidemment ouverts aux femmes et aux hommes, et la mention « (H/F) » est présente sur toutes les annonces publiées. En complément, les entretiens de recrutement des nouveaux agents doivent impérativement se dérouler sans préjugé de genre et ne prendre en compte que l'expérience et les compétences des candidats, afin de laisser sa chance à chacun, indépendamment de son sexe et quel que soit le poste pour lequel il postule.*
 - ➔ *Dans les supports de communication, les représentations des hommes et des femmes sont diversifiées pour ne pas contribuer à enfermer les uns et les autres dans des rôles stéréotypés.*
 - ➔ *La Direction Générale, qui compte actuellement cinq hommes et trois femmes, porte la volonté d'atteindre la parité en son sein.*

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre veille à ce que l'accueil des femmes soit rendu possible dans les services techniques. Une attention particulière est notamment portée à l'existence de vestiaires masculins et féminins bien distincts pour les agents de la voirie.

Des hommes sur-représentés au sein de la catégorie C

En ce qui concerne les catégories d'emploi (A, B et C), près d'un agent permanent de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre sur deux occupe un emploi de

catégorie C (44,7 %), deux sur cinq un emploi de catégorie B (34,0 %) et un peu plus d'un sur cinq un emploi de catégorie A (21,3 %).

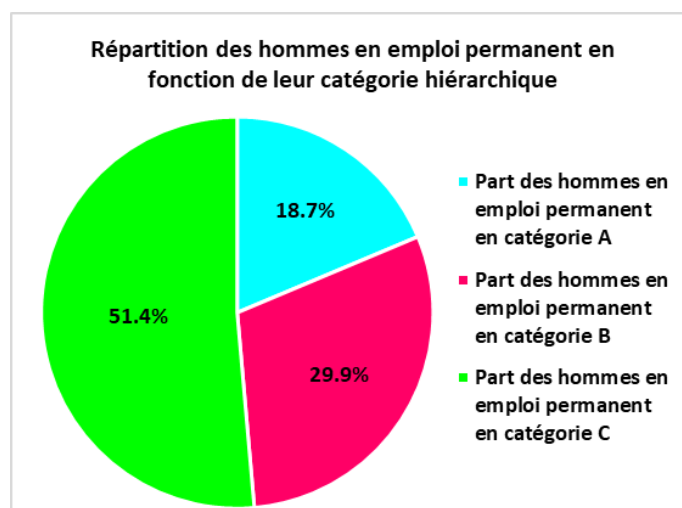
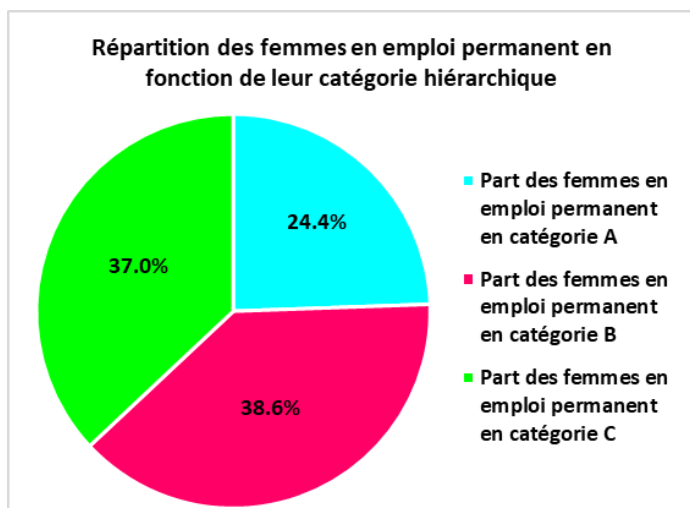


Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) (53,1 % de femmes) ainsi que dans celles d'application (catégorie B) (52,7 %), les effectifs sont proches de la parité, bien que les femmes y soient malgré tout majoritaires. Cependant, la tendance s'inverse nettement pour les fonctions d'exécution (catégorie C), où les hommes sont sur-représentés :

sur cinq agents relevant de cette catégorie, trois sont des hommes (61,6 %). Evidemment, cette tendance de l'institution est fortement liée aux faits sociaux présents dans la société : il se trouve justement que, par exemple, les effets de genre qui existent dans le milieu universitaire⁴⁰ orientent ensuite le choix des emplois, et on constate que les emplois techniques sont davantage occupés par les hommes.

⁴⁰ Voir 2, « Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômés restent genrés », p. 18.



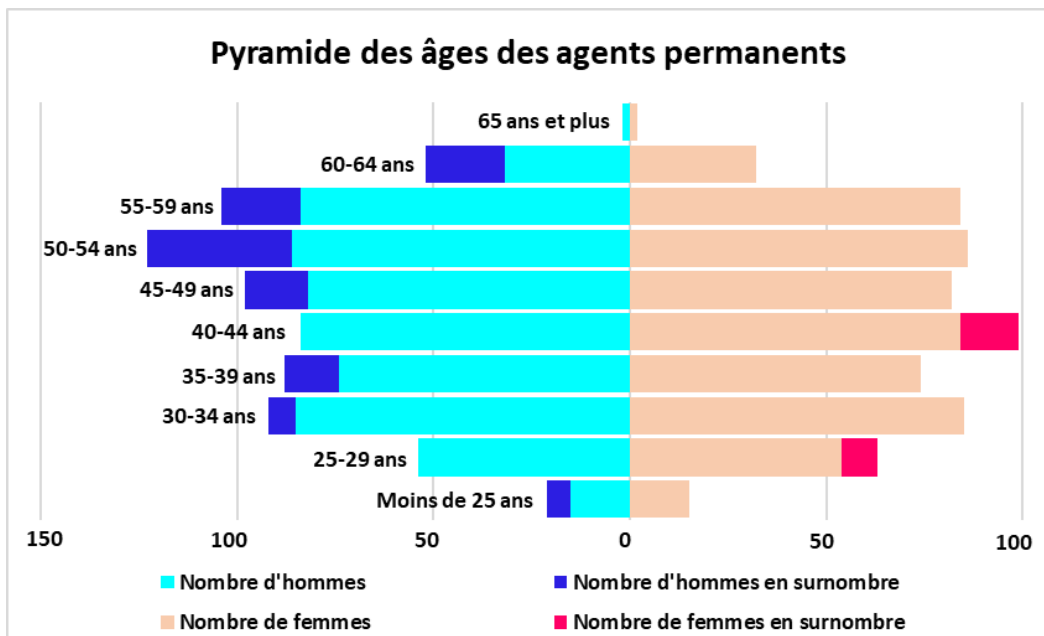
Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Les agents femmes se répartissent de façon plus homogène que leurs collègues masculins au sein des différentes catégories d'emploi : 38,6 % appartiennent à la catégorie B, 37,0 % à la catégorie C et 24,4 % à la catégorie A. Le

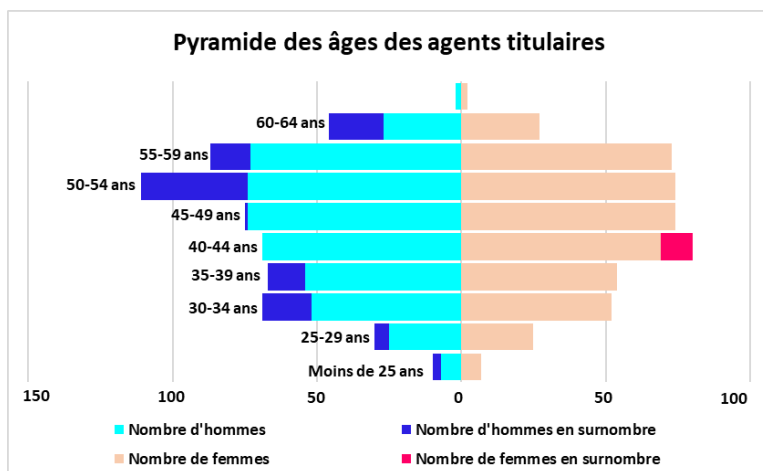
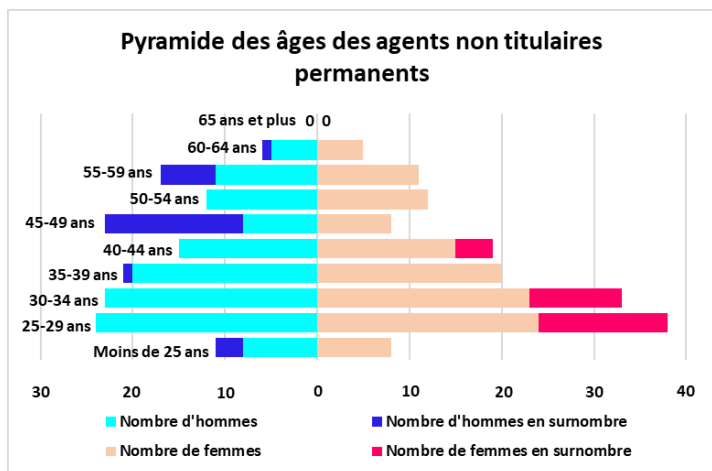
déséquilibre est plus prononcé chez **les hommes**, qui occupent, pour un peu plus d'un sur deux, un **poste de catégorie C** (51,4 %) ; 29,9 % appartiennent à la catégorie B, et 18,7 % à la catégorie A.

Des femmes en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins

Les agents permanents de sexe masculin sont en moyenne plus âgés que leurs collègues de sexe féminin.



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017



En effet, si l'on considère plus précisément les grandes tranches d'âge des agents permanents, **les femmes sont globalement sur-représentées parmi les 25-29 ans (53,8 %) et les 40-44 ans (54,1 %)**. Ce poids plus important des femmes parmi les jeunes

est notamment dû à leur plus forte présence parmi les agents non titulaires permanents : 61,3 % des agents contractuels permanents de 25-29 ans et 58,9 % des 30-34 ans sont des femmes.

Age moyen des agents permanents en fonction de leur sexe et de leur catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agents titulaires	48.24	45.18	43.15	42.11	42.53	42.04
Différence d'âge (en années) entre les titulaires hommes et les titulaires femmes	3.06		1.04		0.49	
Agents non titulaires permanents	42.15	40.11	39.92	36.6	36.96	36.41
Différence d'âge (en années) entre les non titulaires permanents hommes et les non titulaires permanents femmes	2.04		3.32		0.55	

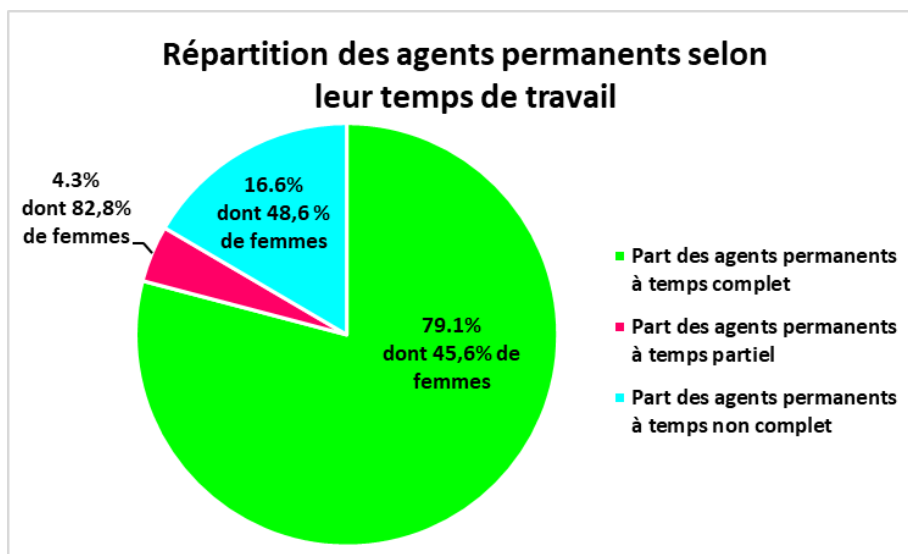
Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Les agents de la catégorie C sont ceux pour lesquels la différence d'âge entre hommes et femmes est la moins élevée, indépendamment de leur statut (titulaires ou non titulaires permanents).

Les différences d'âge moyen entre les hommes et les femmes sont les plus notables dans la catégorie A pour les titulaires et dans la catégorie B pour les non titulaires permanents.

Une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel

Si le temps de travail ne paraît pas discriminant en ce qui concerne les emplois à temps complet (45,6 % de femmes) et ceux à temps non complet (48,6 % de femmes), il l'est bien davantage dans le cas du temps partiel.



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Plus de huit agents permanents sur dix à temps partiel (82,8 %) sont des femmes ; et 7,7 % des femmes agents permanents travaillent à temps partiel, quand ce n'est le cas que pour 1,4 % des hommes agents permanents. Le travail à temps partiel peut constituer, pour les femmes comme pour les hommes (mais dans une moindre mesure), un moyen de se libérer du temps pour remplir leurs responsabilités familiales. D'où la nécessité, pour l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, de prendre en compte la parentalité des agents, qu'ils soient hommes ou femmes, pour travailler à une plus grande égalité entre les sexes dans ce domaine.

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

FACILITER L'ÉQUILIBRE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE (VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE)

- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre affiche l'ambition générale de faciliter et d'encourager une meilleure articulation entre les différents temps de vie des agents.*
 - *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre aide les agents dans leur rôle de parents. En effet, il leur laisse la possibilité d'adhérer au COSC (Comité des Œuvres Sociales et Culturelles) et au CNAS (Comité National d'Action Sociale), qui proposent notamment des prestations sociales pour les enfants, et participent ainsi à la reconnaissance de la parentalité des agents.*
- ➔ *Les prestations « Noël des enfants » et « Rentrée scolaire » proposée par le CNAS ont été les plus sollicitées par les adhérents en 2018.*

Une organisation de la vie personnelle qui se répercute sur celle de la vie professionnelle : l'exemple des formations et des absences pour garde d'enfants

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être formées, mais elles le sont sur des durées plus courtes : elles sont donc plus formées d'un point de vue quantitatif, mais moins bien formées d'un point de vue qualitatif.

Parmi les agents permanents formés, les femmes sont sur-représentées, indépendamment de leur catégorie hiérarchique.

Répartition des agents ayant bénéficié d'une formation en fonction de leur sexe et de leur catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total des agents permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Part des agents permanents par catégorie ayant bénéficié d'une formation	36,2%	63,8%	39,3%	60,7%	52,9%	47,1%	44,5%	55,5%
Part des agents permanents par sexe ayant bénéficié d'une formation	40,3%	62,5%	32,6%	45,0%	37,1%	53,0%	36,4%	52,3%

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Lecture : 36,2 % des agents permanents de catégorie A ayant bénéficié d'une formation sont des hommes.

40,3 % des agents permanents hommes de catégorie A ont bénéficié d'une formation.

Ainsi, 55,5 % des agents permanents formés en 2017 sont des femmes, et une femme agent permanent sur deux (52,3 %) a pu bénéficier d'une formation (contre seulement 36,4 % des hommes). Les agents permanents de catégorie A, quel que soit leur sexe, sont proportionnellement les plus nombreux à être formés (52,1 % des agents permanents de catégorie A ont été formés, dont 63,8 % de femmes), viennent ensuite les agents de catégorie C (43,2 %, dont 60,7 % de femmes), puis les agents de catégorie B (39,1 %, dont 47,1 % de femmes).

Cependant, si les femmes sont globalement plus formées que les hommes, elles bénéficient de formations d'une durée moyenne plus courte.

En effet, les écarts moyens de temps de formation relevés entre les femmes et les hommes sont toujours plus favorables aux hommes, et ce quelle que soit leur catégorie hiérarchique d'appartenance. L'écart de durée le plus prononcé s'établit à 6,61 jours pour les agents permanents de catégorie B. Il est de 2,28 jours pour les agents de catégorie A et de 1,01 jour pour ceux de catégorie C.

En raison du poids plus important des tâches domestiques qui leur incombent encore aujourd'hui⁴¹, les femmes peuvent être plus contraintes dans leurs choix de formation : elles ont sans doute tendance à privilégier davantage les formations de courte durée, celles qui se tiennent sur le temps de travail, et celles qui sont les moins éloignées géographiquement de leur lieu de travail ou de domicile.

Les chiffres liés aux autorisations d'absence pour garde d'enfants sont eux aussi emblématiques d'une prise en charge des temps sociaux différenciée en fonction du sexe des agents.

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a donc intérêt, pour favoriser une égalité réelle entre les hommes et les femmes, à prêter une attention particulière à la conciliation entre les vies professionnelle et personnelle des agents. Cela pourrait par exemple se faire en évitant les sessions de formation le mercredi, en privilégiant les formations locales ou en organisant des formations sur site chaque fois que cette solution est possible.

Ainsi, trois agents ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garde d'enfants sur cinq (64,4 %) sont des femmes, et 7,6 % des agents femmes ont bénéficié d'une telle autorisation, contre seulement 3,6 % des hommes. Les écarts sont les plus flagrants au sein de la catégorie C (13,0 % des agents femmes contre 5,4 % des hommes). Les écarts sont un peu plus réduits au sein de la catégorie A (5,3 % des agents femmes et 0,7 % des agents hommes), et davantage encore pour la catégorie B (3,8 % des agents femmes et 2,3 % des agents hommes). Ces jours d'absence étant rémunérés, l'hypothèse d'un « sacrifice » du salaire féminin au sein du couple (souvent le moins élevé), qui aurait pu expliquer le fait que les femmes soient les plus concernées par la garde des enfants, est donc rendu caduque.

Plus généralement, un effort peut être fait sur le mode de management employé au sein de la collectivité. En effet, « **la question [du management dans la fonction publique] est particulièrement sensible pour les femmes** dans la mesure où elles sont, culturellement, souvent en charge de la "vie quotidienne" et de l'équilibre des foyers, même si cette affirmation est en cours d'évolution parmi les plus jeunes générations de fonctionnaires d'après les témoignages en ce sens recueillis lors des

auditions. **Différents éléments relatifs aux méthodes de travail dans les administrations sont, en particulier, discriminants pour les femmes [...], notamment] le présentisme** : particulièrement dans les structures les plus importantes, celles où la pression sociale peut être la plus prégnante (administrations centrales, grandes collectivités...), la culture de la "présence" au travail est une donnée incontournable. Il est considéré comme normal de travailler tard (20h ou au-delà) sans que la "qualité"

⁴¹ Voir 2, « Un travail féminin caractérisé par le morcellement », p. 27.

du travail soit mesurée. [...] Or, dès qu'il existe une famille, avec de jeunes enfants, le sujet de la garde de ces enfants et de leur éducation se pose [...]. Celles qui choisissent leur foyer ressentent durement le fait que les dossiers leur échappent, que des décisions se prennent en leur absence. Ce "présentisme" est très pénalisant pour les carrières des femmes [...]. »⁴²

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

FAVORISER LA CONCILIATION DES VIES PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE DES AGENTS

- *Les agents bénéficiant d'un contrat à 35 heures peuvent profiter, s'ils le souhaitent, d'un Aménagement du Temps de Travail (ATT).*
 - ➔ *Au lieu de réaliser leurs 35 heures sur cinq jours, les agents peuvent les concentrer sur 4,5 jours ou réaliser 70 heures sur 9 jours. Ils disposent alors d'une demi-journée fixe toutes les semaines dans le premier cas, ou d'une journée entière fixe toutes les deux semaines dans le second.*
- *Une réflexion sur le temps de travail a été engagée courant 2018. Elle doit permettre de prendre en considération les besoins des agents sur ce thème, notamment en ce qui concerne la meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.*
 - ➔ *Une attention particulière est portée aux créneaux dédiés à l'organisation des réunions. Ces dernières ne doivent pas commencer avant 9h et doivent libérer les agents à partir de 16h30, afin qu'ils puissent mieux gérer l'équilibre de leurs temps de vie respectifs. Cette disposition ne s'adresse qu'aux agents qui n'ont pas d'obligation de service.*
 - ➔ *L'expérimentation sur le télétravail sera lancée en février 2020, pour une durée de 6 mois. Elle concerne les agents occupant un poste télétravaillable et s'inscrit dans une recherche d'amélioration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en participant par exemple à réduire les déplacements domicile-travail.*

Le télétravail, parce qu'il facilite l'articulation des différents temps de vie permet à chacun d'assurer ses responsabilités dans ses espaces de vie, et peut être un moyen de contribuer au rééquilibrage du partage des tâches familiales.

⁴² Françoise Descamps-Crosnier, *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique. Rapport au Premier Ministre*, 27 décembre 2016, p. 36.

Des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes

Bien qu'il n'existe évidemment pas de discrimination juridique concernant la rémunération dans la fonction publique, les salaires des agents étant garantis par une grille prédéfinie,

une inégalité en partie liée aux différents facteurs précédemment cités (et présents dans la société) persiste malgré tout.

Les chiffres exploités dans cette partie ne concernent pas des agents à emplois et postes équivalents, mais des moyennes de rémunération par catégorie.

Écarts de salaires entre les agents hommes et femmes en fonction de leur catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Agents titulaires masculins	Agents titulaires féminins	Agents titulaires masculins	Agents titulaires féminins	Agents titulaires masculins	Agents titulaires féminins
Montant moyen du salaire brut mensuel (en euros)	3560	3118	2166	2144	2050	1872
Écart (en %) de salaire brut mensuel moyen entre les hommes et les femmes par rapport au salaire brut mensuel moyen que touchent les hommes	12,4		1,0		8,7	
Écart (en %) de salaire brut mensuel moyen entre les hommes et les femmes par rapport au salaire brut mensuel moyen que touchent les femmes	14,2		1,0		9,6	
	Agents non titulaires permanents masculins	Agents non titulaires permanents féminins	Agents non titulaires permanents masculins	Agents non titulaires permanents féminins	Agents non titulaires permanents masculins	Agents non titulaires permanents féminins
Montant moyen du salaire brut mensuel (en euros)	3038	2948	1282	1337	2374	1885
Écart (en %) de salaire brut mensuel moyen entre les hommes et les femmes par rapport au salaire brut mensuel moyen que touchent les hommes	3,0		-4,2		20,6	
Écart (en %) de salaire brut mensuel moyen entre les hommes et les femmes par rapport au salaire brut mensuel moyen que touchent les femmes	3,0		-4,1		25,9	

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Lecture : Les femmes titulaires de catégorie A ont un salaire en moyenne inférieur de 12,4 % à celui des hommes titulaires de catégorie A (salaire de référence).

Les hommes titulaires de catégorie A ont un salaire en moyenne supérieur de 14,2 % à celui des femmes titulaires de catégorie A (salaire de référence).

Les salaires bruts mensuels sont en moyenne toujours plus élevés pour les hommes que pour les femmes, à l'exception des agents non titulaires permanents de la catégorie B, où les femmes touchent en moyenne 4,2 % de plus que les hommes.

Le statut de fonctionnaire ne protège pas des écarts de salaire. En effet, si pour les catégories B (1,0 % chez les titulaires et 4,2 % chez les contractuels) et C (8,7 % chez les titulaires et 20,6 % chez les contractuels), les écarts de salaire sont plus resserrés chez les titulaires que chez les contractuels, ils existent malgré tout. De plus, la tendance s'inverse pour la catégorie A (12,4 % chez les titulaires et 3,0 % chez les contractuels).

Les écarts de salaire entre hommes et femmes sont les plus élevés dans la catégorie C, un peu moins dans la catégorie A et les plus faibles dans la catégorie B.

Globalement, les écarts moyens entre les salaires d'un côté et les primes et indemnités de l'autre ne permettent pas d'établir de corrélation entre les uns et les autres. Un écart de salaire élevé en faveur des hommes (ou des femmes) ne s'explique pas par un écart de primes et indemnités aussi important en leur faveur. Par exemple, l'écart de rémunération le plus important en faveur des hommes – 20,6 % pour les agents non titulaires de la catégorie C – ne s'explique pas par un écart de primes et d'indemnités important en faveur de ces derniers.

Au contraire, dans ce cas précis, l'écart de primes est même en faveur des femmes (8,2 %).

De façon générale, **les écarts de salaire en défaveur des femmes s'expliquent par différents facteurs**, notamment par **des interruptions de carrière** liées à leur plus grande difficulté à accommoder vie professionnelle et vie privée (maternité, prise en charge des enfants), par **la persistance d'écarts de régime indemnitaire entre filières** (avec certaines filières dites féminines moins bien rémunérées que d'autres filières dites masculines), par **leur jeunesse** plus prononcée (et donc une expérience plus restreinte) et par **des temps de travail caractérisés par la présence appuyée du temps partiel**.

Poids des primes et indemnités dans le salaire brut annuel des agents titulaires

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Poids des primes par rapport au salaire brut annuel des agents titulaires	24,5%	20,6%	16,7%	16,7%	7,3%	6,0%
Poids des primes par rapport au salaire brut annuel des agents non titulaires permanents	26,2%	23,4%	14,5%	13,4%	10,2%	13,9%

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Lecture : Les primes et indemnités représentent 24,5 % du salaire brut annuel d'un homme fonctionnaire de catégorie A.


Quand on considère le poids des primes et indemnités dans les salaires bruts annuels des agents, une inégalité de genre est apparente, puisque – agents non titulaires permanents de catégorie C, et agents titulaires de catégorie B mis à part – **le poids des primes dans le salaire brut annuel est quasiment toujours plus important chez**

les hommes que chez les femmes, quel que soit le statut des agents.



Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

METTRE EN ŒUVRE UNE RÉMUNÉRATION ÉGALITAIRE

- *Le régime indemnitaire est défini conformément au RIFSEEP (unification du régime indemnitaire perçu par les agents en fonction des fonctions occupées) en fonction des missions et non du sexe de la personne qui occupe le poste.*
- 

De façon transversale

Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre s'est engagé, en 2019, dans la rédaction d'un Schéma de Promotion des Achats Publics Ecologiquement et Socialement Responsables (SPASER). Ce schéma intègre la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans ses objectifs prioritaires : un groupe de travail spécialisé sur cette thématique s'est réuni à plusieurs reprises afin de définir les grandes orientations à prendre dans ce domaine.*

Les marchés publics sont un levier permettant d'améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises sélectionnées, grâce à l'instauration d'un critère d'attribution dédié à cette égalité.

DIFFUSER AUPRÈS DES AGENTS LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE GENRÉE DU BILAN SOCIAL

- *Le Bilan social de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre est réalisé chaque année : il analyse des indicateurs portant sur les moyens budgétaires et humains dont dispose la collectivité, et permet de faire régulièrement le point sur des données liées aux ressources humaines.*

Le bilan social intègre notamment plusieurs indicateurs genrés.

En 2019, une synthèse des résultats du bilan social intégrant des données sexuées a été diffusée, en version papier, à l'ensemble des agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

MIEUX CONNAÎTRE LA VISION DES AGENTS SUR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ POUR MIEUX TRAITER LES INÉGALITÉS

- *Un questionnaire traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes sera envoyé à l'ensemble des agents : l'analyse des résultats permettra de mieux connaître leurs situations et d'identifier les points à traiter en priorité pour aller dans le sens d'une plus grande égalité.*

Ce questionnaire doit servir de base pour orienter les politiques à mener en interne auprès des agents pour tendre vers une égalité de fait.

Comparaisons territoriales des grands indicateurs

Tableau 1 : Répartition de la population par sexe et par grandes tranches d'âge en 2016

	0-14 ans		15-29 ans		30-44 ans		45-59 ans		60-74 ans		75 ans ou plus	
EPT 12	20,1%		20,5%		21,6%		19,0%		12,0%		6,8%	
Métropole du Grand Paris	18,5%		20,9%		22,2%		18,8%		12,7%		6,9%	
Ile-de-France	19,6%		20,0%		21,5%		19,3%		12,8%		6,8%	
France (hors Mayotte)	18,3%		17,7%		19,0%		19,9%		15,9%		9,3%	
	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes
EPT 12	48,9%	51,1%	50,1%	49,9%	50,6%	49,4%	50,9%	49,1%	53,2%	46,8%	62,2%	37,8%
Métropole du Grand Paris	49,1%	50,9%	51,6%	48,4%	51,0%	49,0%	51,8%	48,2%	53,8%	46,2%	62,6%	37,4%
Ile-de-France	49,0%	51,0%	50,9%	49,1%	51,1%	48,9%	51,5%	48,5%	53,2%	46,8%	62,1%	37,9%
France (hors Mayotte)	48,9%	51,1%	49,6%	50,4%	50,8%	49,2%	51,1%	48,9%	52,7%	47,3%	61,8%	38,2%

Lecture : Les 0-14 ans représentent 20,1 % de la population du Grand-Orly Seine Bièvre ; parmi eux, 48,9 % sont des femmes et 51,1 % des hommes.

Source : Insee, RP 2016, Exploitation principale

Tableau 2 : Part des moins de 30 ans et des plus de 60 ans par sexe en 2016

	Hommes		Femmes	
	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 60 ans	Part des moins de 30 ans	Part des plus de 60 ans
EPT 12	42,1%	16,8%	39,2%	20,6%
Métropole du Grand Paris	40,8%	17,6%	38,1%	21,4%
Ile-de-France	41,1%	17,8%	38,2%	21,3%
France (hors Mayotte)	37,7%	22,8%	34,3%	27,3%

Lecture : 42,1 % des hommes du Grand-Orly Seine Bièvre ont moins de 30 ans.

Source : Insee, RP 2016, Exploitation principale

Tableau 3 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage par sexe en 2016 (15-64 ans)

	Taux d'activité			Taux d'emploi			Taux de chômage		
	Taux d'activité	Taux d'activité des hommes	Taux d'activité des femmes	Taux d'emploi	Taux d'emploi des hommes	Taux d'emploi des femmes	Taux de chômage	Taux de chômage des hommes	Taux de chômage des femmes
EPT 12	74,8%	76,9%	72,7%	64,1%	66,1%	62,1%	14,3%	14,0%	14,6%
Métropole du Grand Paris	76,5%	79,3%	73,9%	66,2%	68,8%	63,7%	13,5%	13,3%	13,8%
Ile-de-France	76,3%	79,1%	73,6%	66,6%	69,3%	64,0%	12,7%	12,4%	13,0%
France (hors Mayotte)	73,8%	76,8%	71,0%	63,4%	66,4%	60,5%	14,1%	13,5%	14,7%

Lecture : 74,8 % des 15-64 ans du Grand-Orly Seine Bièvre sont actifs (c'est-à-dire en emploi ou au chômage), et 64,1 % en emploi.

14,3 % des 15-64 ans actifs du Grand-Orly Seine Bièvre (en emploi ou au chômage) sont au chômage.

Source : Insee, RP 2016, Exploitation principale

Tableau 4 : Ecarts salariaux (salaire net horaire moyen) entre les femmes et les hommes en 2015

	Part du salaire net horaire moyen des hommes que les femmes touchent en 2015 (en %)	Ecart de salaire net horaire entre les femmes et les hommes par rapport au salaire des hommes en 2015 (en %)
EPT 12	88,9	11,1
Métropole du Grand Paris	83,3	16,7
Ile-de-France	82,6	17,4
France (hors Mayotte)	82,9	17,1

Lecture : Les femmes résidant sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre touchent en moyenne 88,9 % du salaire net horaire des hommes.

Les femmes résidant sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre ont en moyenne un salaire net horaire inférieur de 11,1 % à celui des hommes.

Source : Insee, DADS 2015, Fichier salariés au lieu de résidence

Lexique

Actif⁴³ : personne qui occupe ou recherche un emploi. Les chômeurs sont donc des actifs. En revanche, les personnes au foyer ne sont pas « actives » au sens du marché du travail... Les « inactifs » comprennent donc principalement les personnes au foyer, les retraités, et les étudiants.

Egalité⁴⁴ : Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. L'égalité femme-homme n'implique pas que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais qu'ils ont des possibilités et des conditions égales dans l'existence. On entend, par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements.

Egalité des chances⁴⁵ : principe de justice individuelle stipulant que tous les individus d'une société donnée doivent disposer au départ des mêmes possibilités d'accès à toutes les situations, quelle que soit la structure hiérarchique de la société, égalitaire ou pas. En pratique, l'égalité des chances est d'autant plus réalisable que cette structure hiérarchique n'est pas trop inégalitaire.

Équité⁴⁶ : situation dans laquelle chacun dispose des mêmes chances au départ, ce qui implique que ceux qui sont défavorisés soient davantage aidés que les autres.

Espérance de vie (à la naissance)⁴⁷ : durée de vie moyenne – autrement dit l'âge moyen au décès – d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité de l'année.

Espérance de vie en bonne santé (à la naissance) ou Années de vie en bonne santé (AVBS)⁴⁸ : nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre (à la naissance). Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités.

Famille⁴⁹ : Pour l'Insee, une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée soit d'un couple marié ou non, avec ou sans enfant, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Dans une famille, l'enfant doit être célibataire (lui-même sans enfant).

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

Une famille nombreuse comprend trois enfants ou plus.

⁴³ Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

⁴⁴ Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019).

⁴⁵ Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

⁴⁶ Source : Alternatives économiques, « Le dictionnaire d'Alternatives Economiques en ligne », disponible sur : http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire_fr_52__def665.html (vu le 18/02/2019).

⁴⁷ Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1374> (vu le 18/02/2019).

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019).

Une famille recomposée comprend un couple d'adultes, mariés ou non, et au moins un enfant né d'une union précédente de l'un des conjoints. Les enfants qui vivent avec leurs parents et des demi-frères ou demi-sœurs font aussi partie d'une famille recomposée.

Genre⁵⁰ : système social qui différencie ce qui est féminin de ce qui est masculin. Le genre fait référence aux différences sociales, culturelles et économiques observables entre les femmes et les hommes. Ce sont des différences acquises, enregistrant d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles et affectant l'ensemble des comportements et des conditions de vie, des hommes et des femmes, dans la société.

Ménage⁵¹ : ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté. Un ménage peut être composé d'une seule personne.

Mixité⁵² : fait de mélanger dans un groupe la présence de femmes et d'hommes, sans qu'ils ne soient forcément à nombre égal.

Parité⁵³ : égalité stricte. Souvent mesurée en chiffres (niveau de salaire, nombre de postes dans des assemblées, etc.).

Ségrégation professionnelle⁵⁴ : concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

Sexe⁵⁵ : ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui différencient les hommes des femmes. Ces différences sont les mêmes dans toutes les cultures du monde entier.

Taux d'activité⁵⁶ : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans.

Taux de chômage⁵⁷ : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés et chômeurs).

Le taux de chômage diffère de la part du chômage, qui, elle, mesure la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population.

⁵⁰ Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019).

⁵¹ Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

⁵² Source : Alternatives économiques, « Femmes-hommes, l'égalité en action : lexique », disponible sur : <https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-egalite-action-lexique/00067033> (vu le 18/02/2019).

⁵³ Idem.

⁵⁴ Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019).

⁵⁵ Source : CDFF de l'Allier, « Lexique de l'égalité », disponible sur : http://www.egalite-allier.fr/article.php3?id_article=55 (vu le 18/02/2019).

⁵⁶ Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938> (vu le 18/02/2019).

⁵⁷ Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1687> (vu le 18/02/2019).

Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans.

Taux d'emploi⁵⁸ : rapport entre le nombre d'individus ayant un emploi et le nombre total d'individus.

Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans.

⁵⁸ Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1332> (vu le 18/02/2019).

Sigles

ARS : Agence Régionale de Santé

ATT : Aménagement du Temps de Travail

AVARA : Association Vallée aux Renards Animation

BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles

BTP : Bâtiments et Travaux Publics

CA : Communauté d'Agglomération

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

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

CLIC : Centre Local d'Information et de Coordination

CNAS : Comité National d'Action Sociale

COSC : Comité des Œuvres Sociales et Culturelles

CSP : Catégorie Socio-Professionnelle

DADS : Déclaration Annuelle de Données Sociales

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Évaluation et des Statistiques

EAJE : Etablissement d'Accueil des Jeunes Enfants

EHPA : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées

EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

EPT (12) : Etablissement Public Territorial (Grand-Orly Seine Bièvre)

ESS : Economie Sociale et Solidaire

FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion

FCF : Football Club Féminin

FINESS : Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux

FSIL : Fonds de Soutien aux Initiatives Locales

GPE : Grand Paris Express

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

MJD : Maison de la Justice et du Droit

ONU : Organisation des Nations Unies

PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

QPV : Quartier Prioritaire de la Ville

RATP : Régie Autonome des Transports Parisiens

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

RP : Recensement de la Population

RPLS : Répertoire des Logements Locatifs des Bailleurs Sociaux

SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines

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





G R A N D
S E I N E
B I È V R E

DGA Prospective et Projet de territoire