

L'égalité...



... le meilleur
ATOUT !

RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES - 2020
CONSEIL TERRITORIAL DU 13 AVRIL 2021

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

DGA Prospective et Projet de territoire

Sommaire

1. Introduction (p. 5)

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

L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique transversale (p.7)

La construction du rapport (p. 8)

2. Diagnostic sur les inégalités existantes au sein du territoire (p. 9)

Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement (p. 9)

Des mères seules plus vulnérables (p. 17)

Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômés restent genrés (p. 20)

Un marché du travail plus favorable aux hommes qu'aux femmes (p. 21)

Un travail féminin caractérisé par le morcellement (p. 29)

La persistance de secteurs d'activités « genrés » (p. 34)

Des femmes plus dépendantes des transports en commun (p. 40)

Les femmes dans le domaine de la culture (p. 44)

L'enjeu de l'accès aux droits par la maîtrise des savoirs de base (p. 49)

Des femmes plus concernées par les violences (p. 51)

De façon transversale (p. 55)

Annexes (p. 56)

Annexe 1 : Localisation des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre (p. 56)

Annexe 2 : Implantation des Missions Locales sur le territoire (p. 57)

Annexe 3 : Implantation des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sur le territoire (p. 58)

3. Etat des lieux sur l'égalité au sein de la collectivité (p. 59)

Le rapport Egalité femmes-hommes / Données 2019 (p. 59)

Le plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la structure (p. 74)

Les résultats de l'analyse genrée du questionnaire envoyé aux agents pendant le premier confinement de l'année 2020 (p. 76)

Comparaisons territoriales des grands indicateurs (p. 90)

Lexique (p. 92)

Sigles (p. 95)

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**

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).

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 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 710 962 habitants en 2018, 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 troisième rapport complète et précise les deux précédents.**

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

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. 60) sont celles du « Rapport Egalité Hommes / Femmes (2019) », validé en Comité Technique le 24 septembre 2020.

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.

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

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**. Plutôt que de parler du sujet de l'« égalité femmes-hommes », ne vaudrait-il pas mieux parler de celui des « inégalités femmes-hommes » ? Il ne sert à rien de se poser trop longtemps la question de savoir si telle ou telle situation fait l'objet d'une ou de plusieurs inégalités entre les femmes et les hommes : **les inégalités sont partout, dans toutes les sphères de notre vie quotidienne** (professionnelle, familiale, scolaire...), qu'elles soient en faveur des femmes ou en faveur des hommes. **C'est pourquoi une objectivation par la production statistique s'avère nécessaire**, afin de repérer et prendre en compte les inégalités qui existent encore sur le territoire et au sein même de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

La mobilisation de tous les acteurs est nécessaire pour que l'on puisse connaître, un jour peut-être, l'égalité entre les sexes : pouvoirs publics, entreprises, associations, individus. **Chacun peut agir à son niveau pour participer à une prise de conscience des inégalités qui imprègnent la société de manière parfois invisible.**

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

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).

Se saisir du sujet *a priori* restreint de l'égalité entre les sexes peut constituer un point de départ pour des questionnements plus larges autour, par exemple, de l'offre en équipements et services publics ou de l'aménagement des espaces publics. Tout le monde sortira gagnant de cette réflexion.

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** » présente un diagnostic objectif de la situation en menant une approche statistique genrée des données concernant le territoire à propos de plusieurs thématiques (vieillesse, monoparentalité, marché du travail, accès aux droits, culture...) et sur celles ayant trait aux ressources humaines (équilibre des effectifs masculins et féminins dans les filières, temps de travail, rémunérations...).

Il veille à garder un **côté pédagogique** en associant des illustrations graphiques (graphes et cartographies) aux données statistiques et en apportant une **analyse sociologique** des données chiffrées, afin de rendre plus palpable et plus « humaine » la question. Rédigé dans un objectif d'information pour une action plus efficace, il est amélioré et précisé d'année en année.

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'**échanges en interne** avec les agents des services de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre les plus concernés par ces problématiques (pôle équipements culturels, cohésion territoriale et politique de la ville, développement économique et emploi). Ces rencontres 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

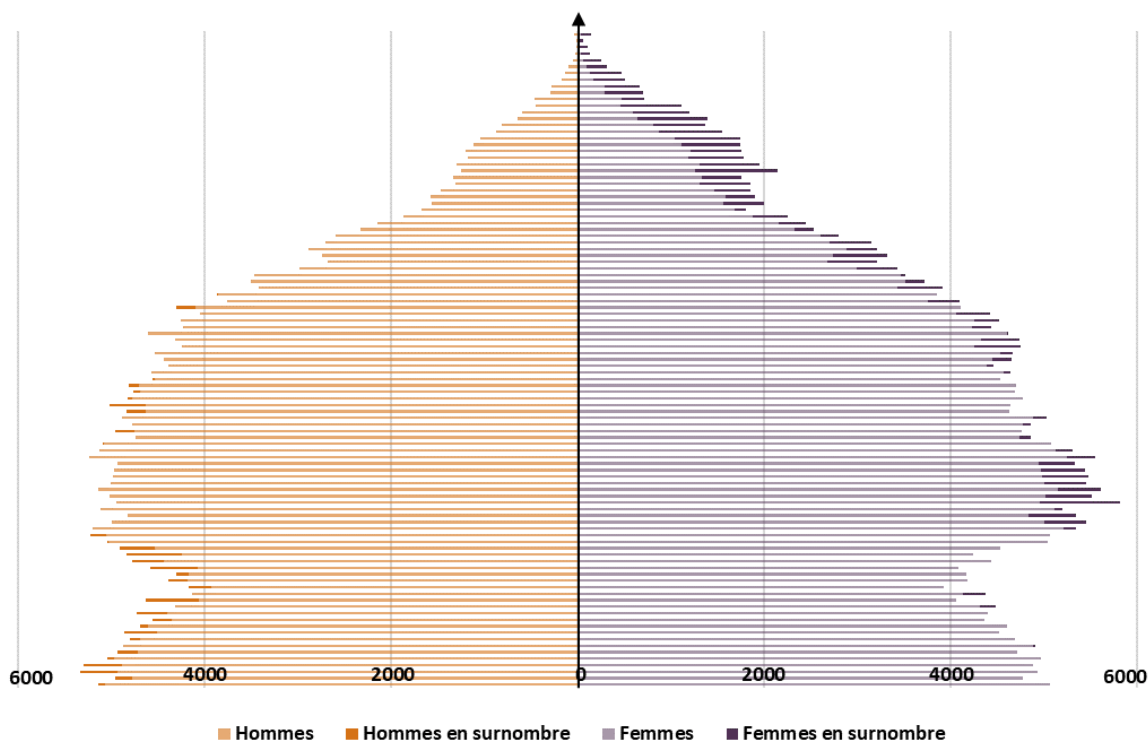
Sans mention contraire, les données utilisées sont celles du recensement de la population de 2017 (Insee) et concernent l'échelle de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre. Des « zooms sur les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) » sont intégrés au rapport. Les données qui les illustrent sont tirées des estimations de l'Insee pour l'année 2016. 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

Pyramide des âges de la population de l'EPT en 2017



Source : Insee, RP 2017, Exploitation principale

⁶ Voir Annexe 1, p. 56.

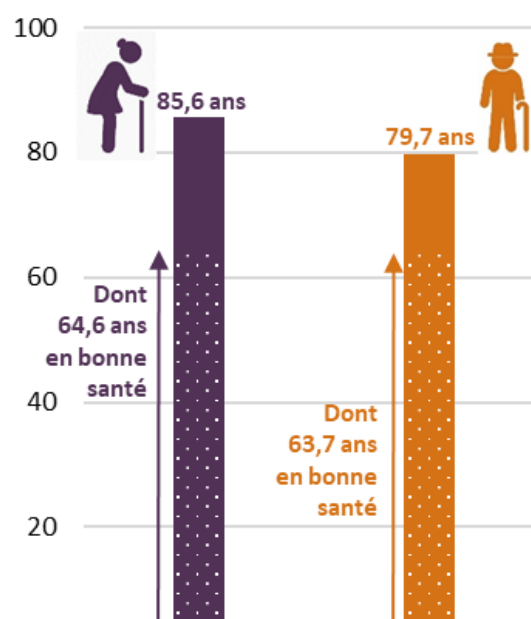
En 2017, la population du Grand-Orly Seine Bièvre comporte en moyenne quasiment autant d'hommes (48,7 %) que de femmes (51,3 %).

Cependant, l'écart se creuse avec les classes d'âge. **Les femmes sont ainsi de plus en plus représentées au sein des grandes tranches d'âge au fur et à mesure que ce dernier avance** (49,1 % des 0-14 ans, 50,0 % des 15-29 ans, 50,7 % des 30-44 ans, 50,8 % des 45-59 ans, 52,8 % des 60-74 ans, 62,6 % des 75 ans et plus). **Elles sont donc plus nombreuses que les hommes à vivre plus longtemps**, malgré un rattrapage ces dernières années en raison de l'évolution de leurs comportements, qui se rapprochent de plus en plus de ceux des hommes – notamment, et cela vaut pour la France dans sa globalité, en ce qui concerne leur consommation d'alcool ou de tabac par exemple : en 2012, les femmes représentaient encore, au sein du Grand-Orly Seine Bièvre, 63,3 % de la population des 75 ans et plus⁷.

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 2019 en France étant plus favorable à ces dernières (85,6 ans) qu'aux hommes (79,7 ans)**, avec une différence d'un peu moins de six années⁸. « Ces cinq dernières années, ils ont gagné 0,5 an d'espérance de vie et les femmes 0,2 an. L'espérance de vie continue de progresser mais les gains ralentissent.

En 2017, deux femmes sur cinq (39,3 %) ont moins de 30 ans, et une sur cinq a plus de 60 ans (20,6 %, contre 17,0 % des hommes).

Espérances de vie en France en 2019



Sources : Insee, Etat civil pour l'espérance de vie à la naissance (provisoire) ; Drees, méthode EHEMU pour l'espérance de vie sans incapacité

La progression est plus rapide pour les hommes que pour les femmes. »⁹ Si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, elle est en 2019 de 63,7 ans pour les hommes et de 64,6 ans pour les femmes.

⁷ Source : Insee, Recensement de la population 2012, Exploitation principale.

⁸ Sources : Insee, Etat civil ; Insee, Estimations de population 2019 (données provisoires).

⁹ Insee, *Tableaux de l'économie française – Edition 2020*, p. 32.

En 2019, la différence de longévité à la naissance est cependant moins marquée sur le territoire, dans le Val-de-Marne (86,2 ans pour les femmes contre 81,4 ans pour les hommes, soit une différence de 4,8 ans), et dans l'Essonne (86,2 ans contre 81,5 ans, soit 4,7 ans de différence)¹⁰, où hommes et femmes ont une espérance de vie plus grande.

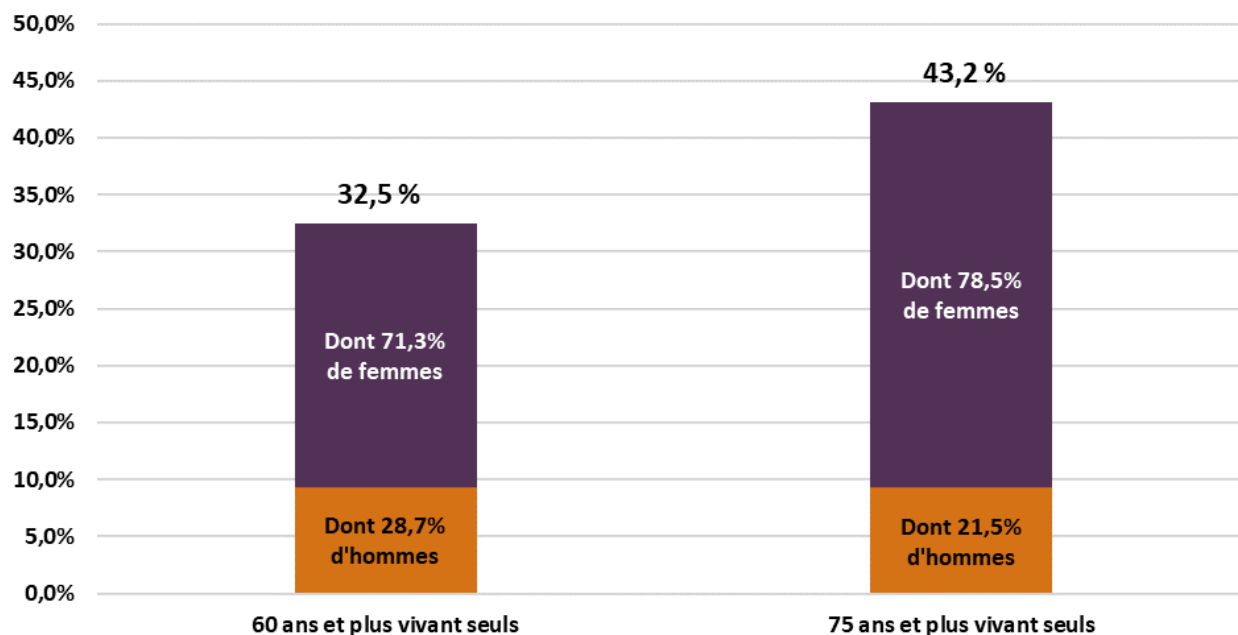
Les hommes âgés sont aussi, proportionnellement, plus nombreux à vivre en couple que les femmes.

70,2 % des hommes de 75 ans et plus vivent en couple quand ce n'est le cas que pour 30,8 % 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". »¹¹

¹⁰ Sources : Insee, Etat civil ; Insee, Estimations de population 2019 (données provisoires).

¹¹ 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).

Répartition par sexe des personnes vivant seules de plus de 60 ou 75 ans en 2017



Source : Insee, RP 2017, Exploitation complémentaire

Les femmes sont 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 (43,2 %) vivent seules dans leur logement, presque quatre d'entre elles sur cinq (78,5 %) 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 (23,9 %). 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.

Gentilly, Fresnes, Rungis et Arcueil 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 (74,6 % à Rungis, 65,6 % à Arcueil, 65,5 % à Gentilly et 65,5 % 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 2017), qui sont en fait les personnes âgées (voire dépendantes) de demain, sept sur dix (70,3 %) appartiennent aux CSP (catégories socioprofessionnelles) les moins favorisées : 38,0 % sont employées ou ouvrières, 18,6 % font partie des professions intermédiaires et 13,7 % 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 (22,9 % de femmes sans activité professionnelle, et 49,6 % de femmes employées ou ouvrières), Villeneuve-Saint-Georges (21,5 % ; 46,8 %) et Orly (18,2 % ; 44,2 %) 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.

D'autant plus que, au niveau national, la pension de retraite moyenne des femmes reste, en 2018, inférieure de 41 % à celle des hommes, bien que cette différence se réduise continuellement ces dernières années (en 2004, elle était de 50 %) ¹². « En tenant compte des pensions de réversion dont les femmes bénéficient en majorité, les écarts se réduisent un peu (à 28 %), mais la retraite moyenne des femmes demeure nettement inférieure à celle des hommes [...] » ¹³.

« La dépendance des personnes âgées est une affaire de femmes. Qu'on se le dise ! Elles sont en effet doublement concernées : majoritairement dépendantes et principales pourvoyeuses d'aide. » ¹⁴

¹² DREES, Les retraités et les retraitées – Vue d'ensemble – Edition 2020, p.11-12, disponible en ligne sur : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-01/Vue%20d%27ensemble_2.pdf (vu le 18/02/2021).

¹³ *Idem.*

¹⁴ Floriane Maisonnasse, « Egalité entre les femmes et les hommes : le cas des aidants familiaux », Regards, 2016/2 (n° 50), p. 99-107.

Zoom sur la démographie dans les QPV (Quartiers Prioritaires de la Politique de la ville)

Tout comme le territoire, les QPV sont majoritairement composés de femmes.

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 : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (57,5 % de femmes) à Arcueil, Ivry Port (56,9 % d'hommes) à Ivry-sur-Seine, Les Grands Champs (55,6% de femmes) à Thiais, Cité Jardins (54,9% de femmes) à Cachan et Alexandre Dumas (54,4% d'hommes) à Villejuif. 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.

De plus, les enjeux du vieillissement de la population, qui, historiquement, échappent aux politiques de la ville plutôt tournées vers la

jeunesse¹⁵, pourraient être pris en compte, notamment dans certains quartiers où la part des femmes de plus de 60 ans parmi les femmes¹⁶ est plus importante que celle constatée à l'échelle de la commune : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (29,1 %) à Arcueil (21 %), Le Quartier Nord – Les Tours (27,9 %) à Villeneuve-Saint-Georges (17,3 %), Monmousseau (24,7 %), Pierre et Marie Curie (23,8 %) et Gagarine (22,8%) à Ivry-sur-Seine (19,2 %), et Quartier Est (19,1 %) à Orly (17,6 %). Deux quartiers supplémentaires pour lesquels une femme sur cinq a plus de 60 ans doivent également être signalés : Lebon – Hochard – Mermoz (23,8 %) à Villejuif et L'Haÿ-les-Roses, Centre-Ville : Defresnes – Vilmorin – Robespierre (20,8 %) à Vitry-sur-Seine et Péri-Schuman Bergonié (20,2%) à Gentilly et Le Kremlin-Bicêtre. L'ensemble de ces neuf QPV doit faire l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne les problématiques liées au vieillissement chez les femmes.

¹⁵ 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).

¹⁶ 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 est partenaire de Silver Valley, qui organise chaque année la Bourse Charles Foix. Cette dernière récompense annuellement des projets innovants permettant d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des seniors actifs ou retraités, et/ou de leurs aidants (familiaux ou professionnels). Du fait qu'elle vise le public des seniors et de leurs aidants, majoritairement composé de femmes, cette bourse contribue indirectement à améliorer le cadre de vie de ces dernières.*

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.

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) 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...).*

Si le CLIC ne vise pas un public féminin en particulier, ce dernier profite particulièrement de ses services à deux titres : les femmes sont sur-représentées parmi les personnes âgées, mais également parmi leurs aidants. Grâce à ses guichets de proximité des villes (Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge, Paray-Vieille-Poste, Morangis et Savigny-sur-Orge), le CLIC a déjà aidé (accompagnement, informations et orientations) 6 214 personnes, dont 67,5 % de femmes et 32,5 % d'hommes.

Pour plus d'informations sur le CLIC et ses actions : <https://www.grandorlyseinebievre.fr/au-quotidien/solidarites/clic> ou <https://www.savigny.org/actualites/le-clic-avec-vous> ou http://www.mairie-athis-mons.fr/annuaire/structure_575.htm

- ➔ *De septembre à juin, le CLIC – en partenariat avec l'ensemble des intervenants du secteur médico-social des villes couvertes – organise 11 séances du « Café des proches aidants » (soit à Athis-Mons, soit à Savigny-sur-Orge), temps de parole destinés aux familles ayant à charge des personnes âgées du territoire. Cette action permet aux proches aidants de se rencontrer une fois par mois lors de rencontres animées par une psychologue clinicienne et des*

professionnels de l'accompagnement des personnes âgées. 10 séances sont offertes par café, et une rencontre conviviale est organisée pendant l'été.

Les bénéficiaires n'ont pas besoin de s'inscrire et peuvent venir quand ils le souhaitent et le peuvent.

La plupart des participants sont des femmes, puisqu'elles sont 41 femmes pour 11 hommes.

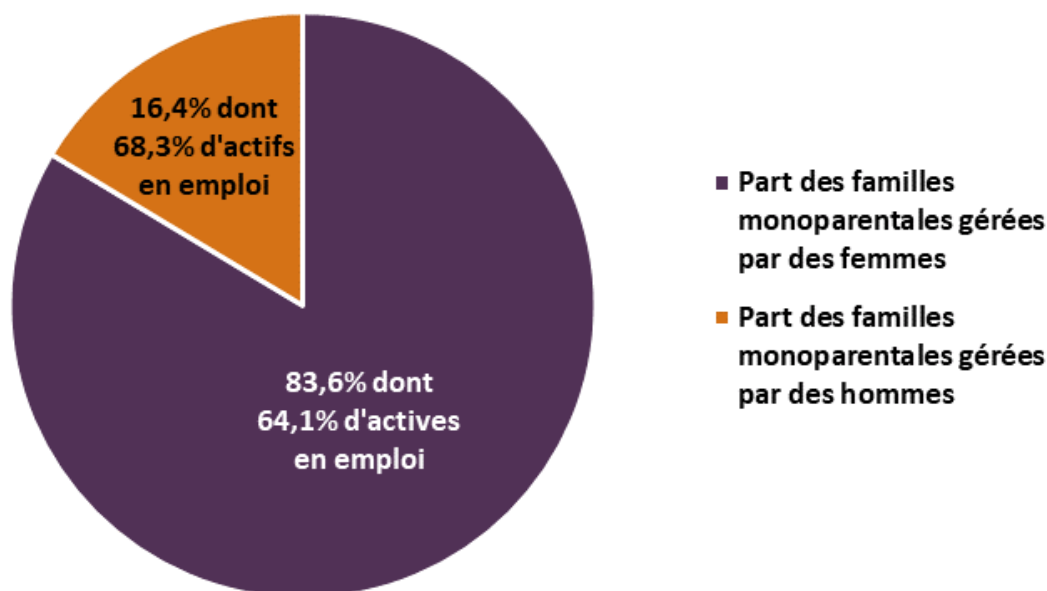
- *Depuis mars 2020, le CLIC a développé une nouvelle action dans le domaine de l'aide aux aidants familiaux : « L'appui psychologique des proches aidants ». Réalisée en lien avec l'ensemble des professionnels et services intervenant dans le cadre de la gérontologie et du médico-social, cette action doit permettre aux proches aidants d'avoir un espace de parole individuel avec une psychologue afin de pouvoir aborder toutes les difficultés rencontrées au quotidien du fait d'accompagner une personne âgée et en perte d'autonomie. Les personnes aidantes qui en éprouvent le besoin peuvent rencontrer – gratuitement – une psychologue pendant un nombre de séance limité.*

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

Cette action, qui entre dans le cadre de la prévention de la santé mentale des aidants, a majoritairement bénéficié à des femmes aidantes (tant conjointes que filles de personnes âgées) puisque ce sont 11 femmes et 3 hommes qui ont pu bénéficier de cet accompagnement en 2020.

Des mères seules plus vulnérables

Répartition des familles monoparentales en fonction du sexe du parent isolé en 2017



Source : Insee, RP 2017, Exploitation complémentaire

En 2017, plus de huit familles monoparentales¹⁷ sur dix (83,6 %) 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 Ablon-sur-Seine (89,3 %), Rungis (89,1 %) et Orly (87,1 %).

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 (64,1 %) que les hommes dans la même situation (68,3 %).

¹⁷ 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.

Sept communes du territoire comptent au moins sept mères seules avec enfants sur dix en emploi : Rungis (80,6 %)¹⁸, Ablon-sur-Seine (78,0 %)¹⁹, Morangis (77,0 %), Juvisy-sur-Orge et Fresnes (72,2 %), Chevilly-Larue (71,6 %) et Athis-Mons (70,5 %).

En revanche, les mères des familles monoparentales de Villeneuve-Saint-Georges (56,4 %), Vitry-sur-Seine (57,1 %) et Valenton (58,8 %) 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 31/12/2019 à l'échelle du Grand-Orly Seine Bièvre, plus d'une demande active de logement social sur cinq provient d'une famille monoparentale¹⁹ (22,2 %), et que seuls trois logements locatifs sociaux des bailleurs sur dix (30,6 %)²⁰ 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.

¹⁸ Attention : cette donnée n'est pas significative en raison du faible nombre de mères dans ce cas (moins de 200).

¹⁹ Source : Infocentre SNE, Demandes actives au 31/12/2018, Traitement DRIHL.

²⁰ Source : SDES, RPLS 2019 (hors logements non conventionnés appartenant à une SEM).

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

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

Action spécifique
visant l'égalité

- 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 2019, 19 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 53,0 % de ces derniers sont en fait des diplômées. Si elles sont en effet majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur de niveau bac +2 (55,0 %) et de niveau bac +3 et 4 (58,9 %), elles sont cependant minoritaires parmi les diplômés de niveau bac + 5 ou plus (47,0 %).

En revanche, **certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent encore largement masculins** : seuls 47,4 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes ; et parmi les femmes de 25 ans ou plus ayant terminé leurs études, seules 17,1 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, contre 20,9 % des hommes.

Zoom sur la formation dans les Quartiers Politique 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 âge²¹. Onze 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 et notamment trois d'entre eux : Lutèce – Bergerie à Valenton (62 % des femmes de 15 à 64 ans sont scolarisées contre 75,7 % des hommes du même âge), Pierre et Marie Curie à Ivry-sur-Seine (43,5 % des femmes contre 53,9 % des hommes) et Gagarine à Vitry-sur-Seine (60,1 % des femmes contre 66,7 % des hommes).

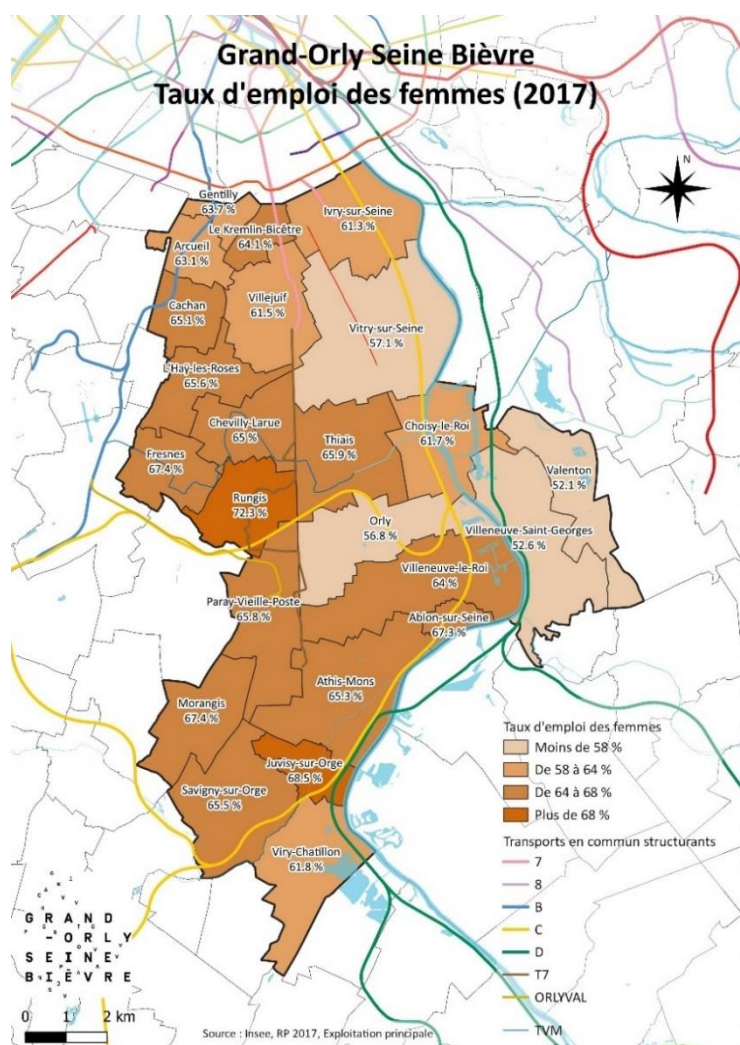
Dans 26 des 31 QPV du territoire, plus de deux personnes sur cinq (parmi les 15 ans et plus) ne sont pas diplômées²². Quatre quartiers comptent même plus d'un habitant sur deux (âgé de 15 ans ou plus) sans diplôme : Quartier Sud (54,7 %) à Choisy-le-Roi, Lebon – Hochart – Mermoz (53,7%) à L'Haÿ-les-Roses et Villejuif, Gagarine (50,6%) à Ivry-sur-Seine et Pierre et Marie Curie (50,3%) à Ivry-sur-Seine. Les quartiers Chaperon Vert (35,6 %) à Arcueil et Balzac (38,4 %) à Vitry-sur-Seine se distinguent avec une population sans diplôme moins importante que dans les autres QPV.

²¹ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour 2 QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints : Alexandre Dumas de Villejuif et Colonel Fabien à Vitry-sur-Seine.

²² Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour le quartier Colonel Fabien à Vitry-sur-Seine.

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

En 2017, les taux de chômage féminin et masculin sont quasiment équivalents (14,4 % pour les femmes et 13,7 % pour les hommes). Alors que les femmes ont bénéficié de créations d'emplois dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (+ 7,2 % d'emplois supplémentaires entre 2012 et 2017), les hommes, eux, ont été plus touchés par la baisse du nombre d'emplois dans l'industrie (- 14,1 %) et dans la construction (- 10,5 %)²³. Toutefois, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (72,6 %) reste inférieur de 4,3 points à celui des hommes (76,9 %).



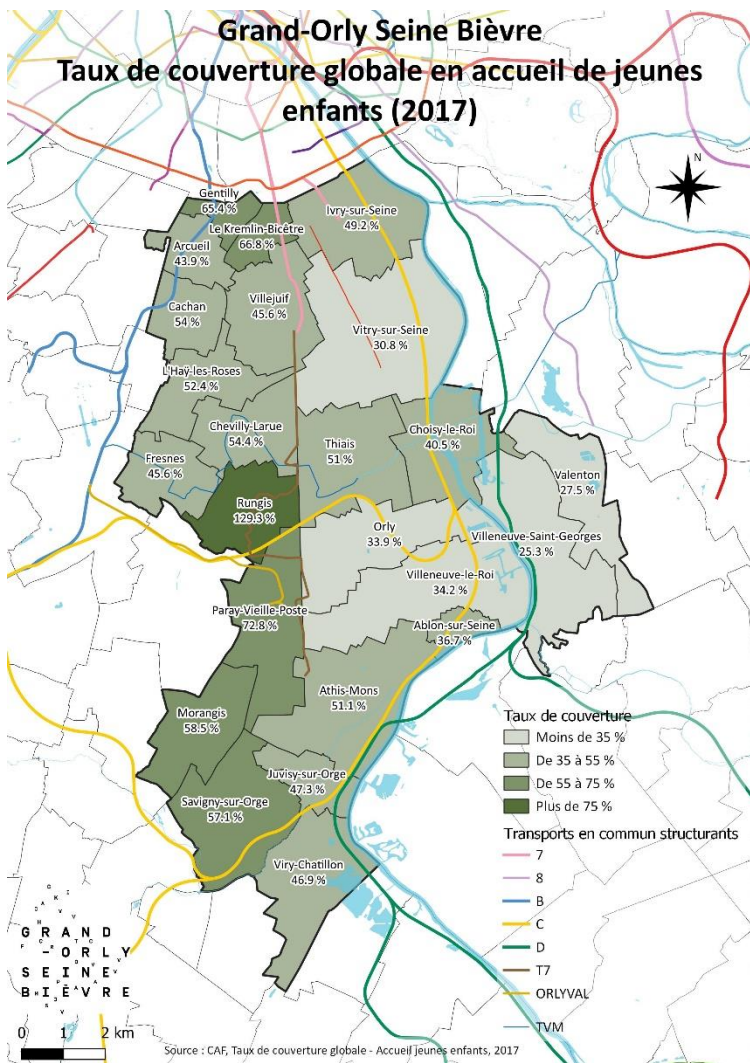
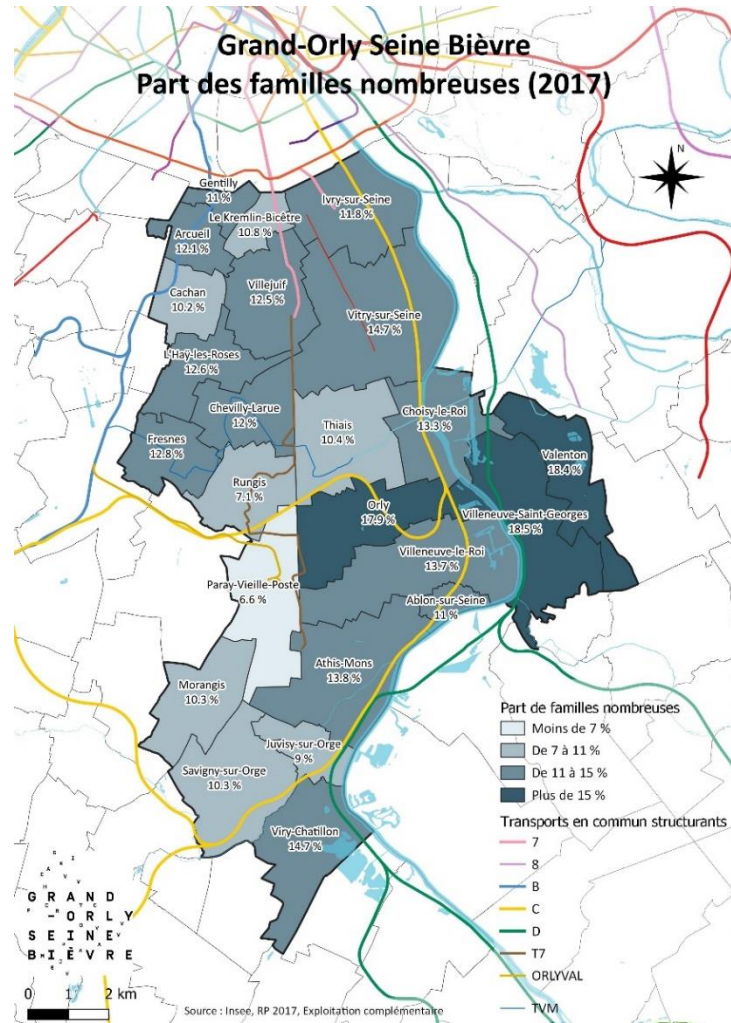
Si la participation des femmes (15-64 ans) au marché du travail ne cesse d'augmenter (en 2017, près d'un travailleur sur deux – 48,9 % – est une travailleuse), leur taux d'emploi moyen reste inférieur de 4,3 points (62,1 %) à celui des hommes (66,4 %).

A l'échelle communale, le **taux d'emploi des femmes** est particulièrement élevé à Rungis (72,3 %), Juvisy-sur-Orge (68,5 %), Fresnes et Morangis (67,4 %), Ablon-sur-Seine (67,3 %). 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 peut permettre aux femmes, majoritairement utilisatrices de ces transports²⁴, de se rendre plus aisément sur leurs lieux de travail.

²³ Voir « Un travail féminin caractérisé par le morcellement », p. 29, et « La persistance de secteurs d'activités genrés », p. 34.

²⁴ Voir « Des femmes plus dépendantes des transports en commun », p. 40.

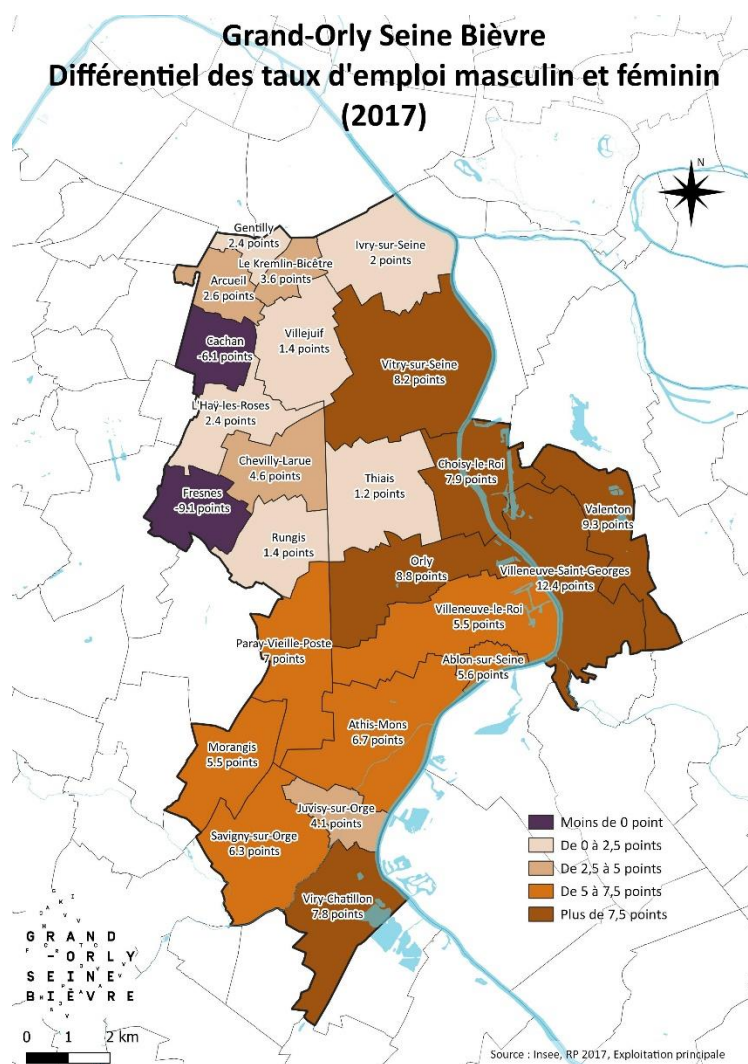
Rungis (7,1 %), Juvisy-sur-Orge (9,0 %), Morangis (10,3 %) et Ablon-sur-Seine (11,0 %) font aussi toutes les quatre partie des dix communes du territoire qui comptent les parts les moins importantes de familles nombreuses (plus de trois enfants). Or le fait d'avoir des enfants est susceptible d'encourager 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 (12,8 %), elle reste en-dessous de la moyenne de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (12,9 %).



Enfin, les quatre communes où les taux d'emploi des femmes sont les plus bas (Valenton (52,1 %), Villeneuve-Saint-Georges (52,6 %), Orly (56,8 %) et Vitry-sur-Seine (57,1 %)) sont également 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 (25,3 % à Villeneuve-Saint-Georges, 27,5 % à Valenton, 30,8 % à Vitry-sur-Seine et 33,9 % à Orly)²⁵. Le fait de ne pas avoir de solution de garde pour les enfants pénaliserait donc les femmes sur le marché du travail.

²⁵ 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 2017.

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).

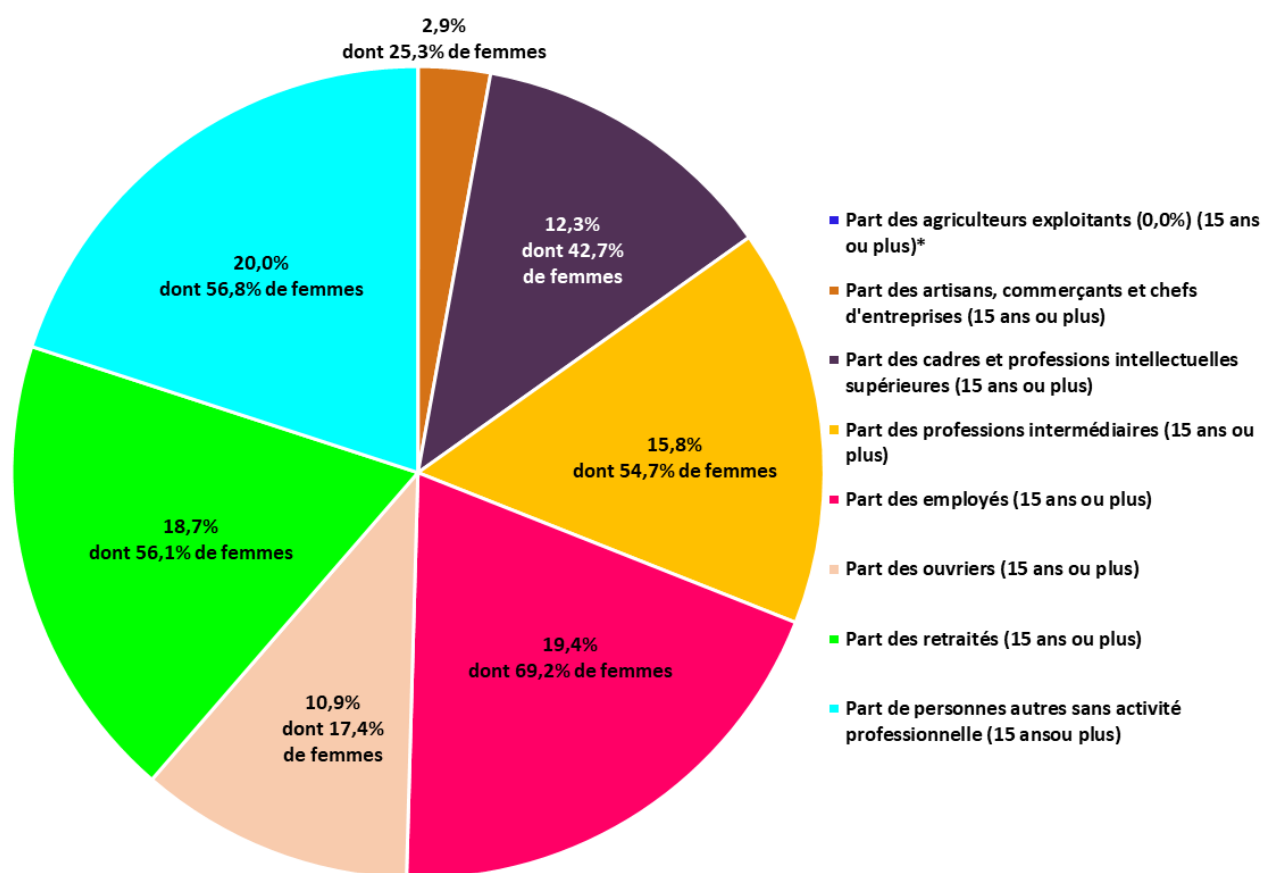


Six communes enregistrent des différences de taux d'emploi de plus de 7,5 points en faveur des hommes : Villeneuve-Saint-Georges (12,4 points), Valenton (9,3 points), Orly (8,8 points), Vitry-sur-Seine (8,2 points) – dont les taux d'emploi moyens des femmes et des hommes sont inférieurs aux taux moyens de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre – Choisy-le-Roi (7,9 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 (9,1 points) et de Cachan (6,1 points) sont particulièrement remarquables car la balance s'inverse ici en faveur des femmes. C'est donc dans la partie centre-est du territoire ainsi qu'à Fresnes, Vitry-sur-Seine et Viry-Chatillon que les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi sont les plus criantes.

En revanche, les quatre communes les plus égalitaires sont Thiais (1,2), Rungis et Villejuif (1,4), et Ivry-sur-Seine (2,0). Si Thiais et Rungis comportent des taux moyens d'emploi féminin et masculin supérieurs ou égaux aux moyennes de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, Ivry-sur-Seine et Villejuif, elles, connaissent des taux d'emploi inférieurs.

De plus, la part des emplois du territoire occupés par des femmes (43,0 %) 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).

Répartition des plus de 15 ans par CSP en 2017



Source : Insee, RP 2017, 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 69,2 % 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 56,8 % des personnes sans activité professionnelle.

Au contraire, elles sont sous-représentées dans les catégories supérieures : seulement 42,7 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, et 25,3 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises sont des femmes.

Trois femmes sur dix (29,9 %) sont employées ou ouvrières (30,2 % des hommes), et plus d'une sur cinq (21,9 %) est sans activité professionnelle (17,9 % des hommes). En revanche, seule une femme sur dix est cadre ou appartenant à une profession intellectuelle supérieure (14,6 % des hommes), et, pire, une sur cent est artisan, commerçante ou cheffe d'entreprise (4,4 % des hommes).

Le niveau de salaire devrait augmenter avec le niveau de diplôme. Or **les femmes (salariables), pourtant globalement plus diplômées que les hommes (saliés), gagnent toujours – dans les 24 communes du Territoire – globalement moins que ces derniers. En 2017**, les hommes (saliés) perçoivent un salaire net horaire supérieur de 3,0 % à celui des femmes (salariables) à Cachan, et jusqu'à 18,7 % supérieur à Rungis ; ou, ce qui revient au même, **les femmes touchent en moyenne 97,1 % du salaire net horaire des hommes à Cachan, mais seulement 84,2 % à Rungis**²⁶. Cette situation résulte d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes²⁷. 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. »²⁸

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

En effet, on constate que, dans la quasi-totalité des communes du territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (sauf Athis-Mons, Cachan et Paray-Vieille-Poste), **les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les ouvriers et chez les cadres**, ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. En revanche, les écarts les plus faibles – voire en faveur des femmes – se retrouvent systématiquement parmi les employés, catégorie justement composée majoritairement de femmes.

²⁶ Source : Insee, DADS 2017. Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle, le sexe et l'âge.

²⁷ Voir « Un travail féminin caractérisé par le morcellement », p. 29.

²⁸ 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 Politique 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 écarts entre les taux d'emploi des femmes et des hommes sont généralement considérables dans les quartiers, avec notamment 11 QPV où cet écart est supérieur à 10 points, le plus souvent en faveur des hommes : Grand Vaux (20,5 points en faveur des hommes) à Savigny-sur-Orge, Centre-Ville (18,6 points en faveur des hommes) à Villeneuve-Saint-Georges, Monmousseau (17,6 points de pourcentage en faveur des femmes) à Ivry-sur-

Seine, Alexandre Dumas (écart de 16,3 points en faveur des hommes) à Villejuif, Les Grands Champs (16 points en faveur des hommes) à Thiais, Lutèce – Bergerie (15,8 points en faveur des hommes) à Valenton, Commune de Paris – 8 mai 1945 à Vitry-sur-Seine (12,9 points en faveur des hommes), Noyer Renard (12,5 points en faveur des hommes) à Athis-Mons, Ivry-Port (11,2 points en faveur des hommes) à Ivry-sur-Seine, Parisiens Stade (11,7 points de pourcentage en faveur des hommes) à L'Haÿ-les-Roses et Quartier Est (10,9 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)

Action intégrée
visant l'égalité

- L'EPT subventionne l'association Hercule-Insertion, qui, en tant que structure d'insertion par l'activité économique, apporte des solutions pertinentes pour un accès et un retour à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail. Le rapport d'activité (2019) de la structure précise que son organisation générale permet notamment de proposer des missions de travail majoritairement aux femmes, qui sont souvent les plus discriminées dans l'accès à l'emploi.

En 2019, 247 femmes, soit 73 % des effectifs, ont eu accès à des missions de travail par l'intermédiaire de la structure.

L'activité se concentre principalement autour de missions liées à l'entretien de locaux ou de maisons, la restauration collective et le nettoyage de l'espace urbain.

Action spécifique
visant l'égalité

L'association a également mis en place, en 2019, un atelier numérique destiné à un public exclusivement féminin issu du quartier Grand Vaux à Savigny-sur-Orge. Cet atelier numérique, animé par Pôle Emploi et soutenu par la municipalité, a pour but d'informer les participantes sur les attentes des entreprises locales et sur les besoins en recrutement dans le bassin d'emploi. Une partie de la subvention versée par l'EPT a été fléchée vers ce projet.

Action spécifique
visant l'égalité

- A Viry-Chatillon, le projet local « Potenti'Elles » est financé dans le cadre de la politique de la ville. Démarrée en 2020, cette action qui cible spécifiquement les femmes vise à valoriser leurs parcours pour les aider à rebondir après des problématiques ou des accidents de la vie. Il s'agit, par des ateliers de création (écriture, musique, peinture, cuisine...), de les amener à s'exprimer et à remettre en marche un projet professionnel. Le projet prévoit non seulement des interventions de femmes inspirantes, mais également un système de parrainage (qui reste encore à construire).

L'action Potenti'Elles s'est lancée en octobre 2020 (avec un peu de retard par rapport aux dates prévues initialement du fait de la situation sanitaire) et sera reconduite en 2021.

Action intégrée
visant l'égalité

- Les six Missions locales du territoire²⁹ 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. Si elles ont peu ou pas d'actions visant spécifiquement les jeunes femmes ou les jeunes hommes, elles privilégient une approche intégrée de l'égalité. 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.

Action intégrée
visant l'égalité

- Les trois Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)³⁰ 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.

²⁹ Voir Annexe 2, p. 57.

³⁰ Voir Annexe 3, p. 58.

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

*Action intégrée
visant l'égalité*

- *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) 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 a abouti à des propositions de fiches-actions en lien avec l'égalité.

MENER UN TRAVAIL DE RECHERCHE SUR LE THÈME DE L'ACCÈS À L'EMPLOI (*développement économique*)

*Action spécifique
visant l'égalité*

- *L'EPT a accueilli, au cours de l'année universitaire 2019-2020, plusieurs stagiaires et apprentis. L'une d'entre eux, étudiante en Master 2 à l'Université de Paris et accueillie au sein du pôle Emploi-Insertion-Formation, a choisi de réaliser son mémoire sur « L'élaboration d'une politique locale genrée en faveur de l'emploi des femmes : exemple de l'Etablissement Grand-Orly Seine Bièvre ».*

Ce travail de recherche, qui s'appuie sur l'analyse de plusieurs entretiens réalisés en interne à l'EPT et en externe avec des partenaires de l'établissement, s'intéresse notamment à la façon dont « les acteurs compétents en matière d'emploi ont commencé à s'investir dans la mise en œuvre de dispositifs genrés d'aide à l'emploi en faveur des femmes. »³¹ Ce travail s'attache « à dresser un portrait de l'accès à l'emploi sur le Grand-Orly Seine Bièvre, à montrer les initiatives à l'œuvre et les défis liés à l'élaboration d'une politique locale d'aide à l'emploi des femmes [...]. »³²

³¹ Solène Le Guevellou, *L'élaboration d'une politique locale genrée en faveur de l'emploi des femmes : exemple de l'Etablissement Grand-Orly Seine Bièvre*, Mémoire de recherche, Année universitaire 2019-2020, p. 7.

³² *Idem*, p. 8.

Un travail féminin caractérisé par le morcellement

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En 2017, une femme sur cinq (19,8 %) travaille à temps partiel (contre seulement 9,6 % des hommes), et près de sept travailleurs à temps partiel sur dix (66,4 %) 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...). »³³

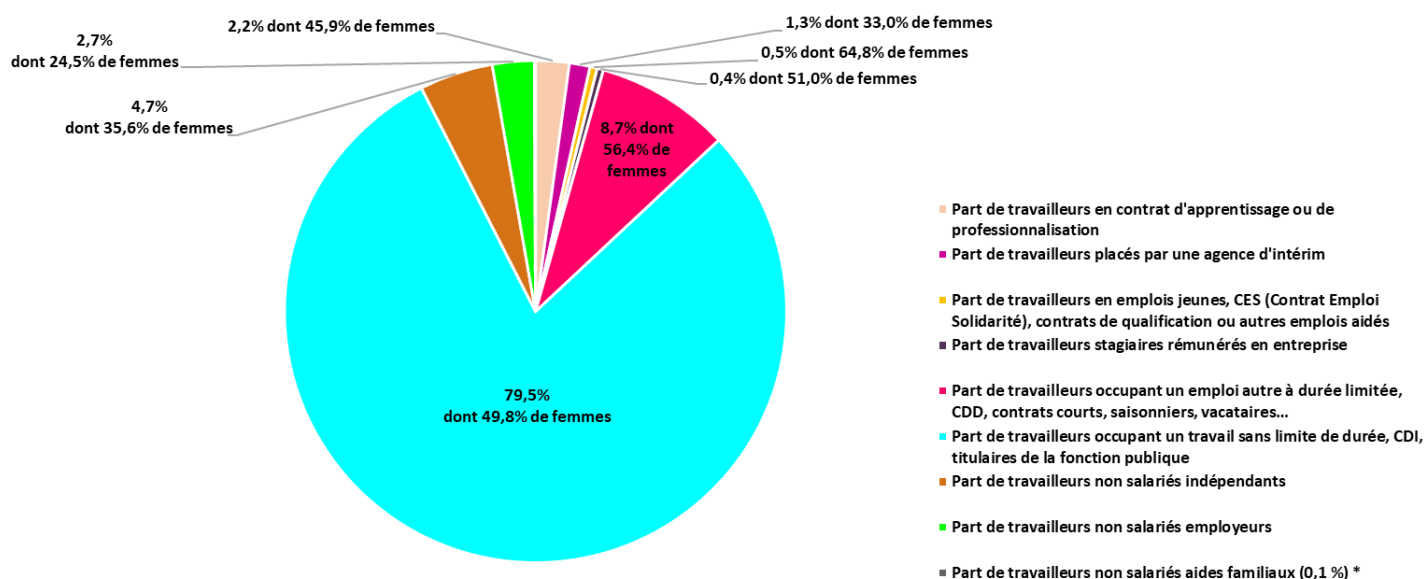
Il convient de préciser ici que **la répartition des temps sociaux entre les hommes et les femmes, au niveau national, fait apparaître une différence en ce qui concerne notamment les tâches domestiques.**

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. »³⁴

³³ 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).

³⁴ 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).

Répartition des personnes actives (15 ans et plus) en emploi par type d'emploi en 2017



Source : Insee, RP 2017, Exploitation complémentaire

* Donnée non significative en raison du nombre trop faible de travailleurs non salariés aides familiaux

Les femmes sont aussi sur-représentées parmi les personnes occupant un emploi précaire : plus de trois personnes bénéficiant d'un contrat aidé sur cinq (64,8 %) sont des femmes ; c'est aussi le cas pour plus d'un emploi à durée limitée sur deux (56,4 %).

En revanche, elles sont sous-représentées parmi les employeurs (24,5 % sont des femmes), les intérimaires (33,0 %) et les indépendants (35,6 %).

Les femmes sont aussi plus touchées que leurs homologues masculins par la précarité de l'emploi. Ainsi, si plus de quatre femmes sur cinq (81,1 %) profitent d'un emploi sans limite de durée (CDI ou titulaires de la fonction publique) (contre 77,9 % des hommes), 11,5 % 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 Politique de la ville (QPV)

En plus d'un accès à l'emploi globalement plus difficile pour les femmes que pour les hommes, la situation se complexifie dans la recherche d'un emploi stable, plus délicate encore pour les femmes habitantes les quartiers prioritaires du territoire. En effet, la part des emplois précaires parmi les emplois des femmes est globalement plus élevée dans les QPV (17,3 %) que ce que l'on constate pour

la même cible des communes qui les abritent. Sur les 31 QPV du territoire³⁵, seuls 3 comptent des parts d'emplois précaires chez les femmes plus basses à celles des communes correspondantes : Balzac (12,7 %) à Vitry-sur-Seine (14,0 %), Quartier Est (12,8 %) à Orly (14,1 %), Le Quartier Nord – Les Tours (16,3 %) à Villeneuve-Saint-Georges (19,4 %).

³⁵ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour 3 QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints : Clos Nollet à Athis-Mons, Colonel Fabien à Ivry-sur-Seine et Lozait Nord – Grimau – Armand Gouret à Villejuif.

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)

Action spécifique
visant l'égalité

- L'EPT est partenaire de l'action « Elles osent », portée par Créations Omnivores, qui vise un public exclusivement féminin et habitant les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou les quartiers de veille des communes d'Athis-Mons, Choisy-le-Roi, Ivry-sur-Seine, Orly, Savigny-sur-Orge, Villeneuve-Saint-Georges, Viry-Chatillon et Vitry-sur-Seine. Les femmes bénéficiaires sont inactives ou demandeuses d'emploi, ont envie de créer leur propre activité mais sans que leur projet ne soit totalement abouti, et souhaitent reprendre un projet professionnel malgré des freins multiples qui rendent difficile leur entrée dans un parcours d'insertion.

L'objectif est d'amener les participantes à sortir de la précarité, à retrouver une activité professionnelle génératrice de revenus et à stabiliser leur situation. Pour cela, la formation démarre par une incitation des participantes à réaliser un travail sur elles-mêmes qui passe par des ateliers sur l'expression orale et la communication, la confiance en soi, l'estime de soi, la gestion des émotions. Une fois les barrières du manque de confiance en soi levées, c'est un travail en profondeur sur les aspirations, les projets de vie et les projets professionnels qui peut commencer, en veillant à ce qu'ils soient adaptés aux possibilités des participantes. En fin de formation, un atelier de coaching en image avec une association spécialisée (La Cravate solidaire) permet à la fois d'améliorer l'estime soi et de se préparer à un entretien d'embauche avec des professionnels des Ressources humaines (bénévoles). L'objectif est d'« oser » solliciter un entretien d'embauche.

Pour plus d'informations, voir le site de la Vitrine des Emplois :

https://emploi.grandorlyseinebievre.fr/articles/2020-10-15/les-cles-pour-entreprendre-et-reussir-son-projet-professionnel_5f58cb3cb04b88301f007895

APPORTER UN SOUTIEN JURIDIQUE ET DE L'INFORMATION DANS LE DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL (cohésion territoriale)

Action intégrée
visant l'égalité

- Les deux Maisons de la Justice et du Droit (MJD) de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, qui accueillent toute personne souhaitant être informée sur ses droits, proposent entre autres des permanences spécialisées sur le droit du travail.

Les personnes qui pensent être en situation de discrimination, notamment face à l'emploi (par exemple au retour d'un congé maternité ou au moment d'une embauche), peuvent être informées sur les démarches à engager : les renseignements apportés par les professionnels sont gratuits et confidentiels.

Les deux MJD accueillent des permanences assurées par les Défenseurs des Droits, dont les missions sont les suivantes :

- ➔ faire respecter les droits des usagers dans leurs relations avec les services publics ou les administrations (CAF, CPAM, préfectures, centres des impôts...) ;
- ➔ lutter contre les discriminations (inégalités de traitement dans l'emploi, le logement, l'accès aux biens et services, l'accès aux soins et aux services sociaux...) ;

- *veiller au respect des règles de bonne conduite par les professionnels de la sécurité ;*
- *défendre les enfants dont les droits ne sont pas respectés (sur rendez-vous).*

Pour plus de renseignements sur les offres de ces structures, voir :

https://www.grandorlyseinebievre.fr/fileadmin/PORTAIL/Maisons de Justice et du Droit/Plaquette MJD_Villejuif.pdf

https://www.grandorlyseinebievre.fr/fileadmin/PORTAIL/Maisons de Justice et du Droit/Plaquette MJD_Athis-Mons.pdf



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.

La crise du Covid-19 a remis sur le devant de la scène la sous-valorisation salariale des métiers très féminisés, et notamment ceux du *care* : « les compétences mobilisées étant minimisées et associées à une pseudo-nature des femmes »³⁶.

Sur le territoire de l'EPT, 73,5 % des emplois liés aux activités pour la santé humaine sont occupés par des femmes.

Certains secteurs d'activité restent encore très masculinisés, notamment ceux de la construction et de l'industrie. En 2017, seulement 13,2 % des emplois de la construction et 33,2 % de ceux de l'industrie sont occupés par des femmes.

Au contraire, le secteur de l'administration publique, de l'enseignement de la santé et de l'action sociale, qui regroupe trois emplois du territoire sur dix (30,0 %), est, lui, majoritairement féminin : plus de trois emplois de ce secteur sur cinq (66,0 %) sont occupés par une femme.

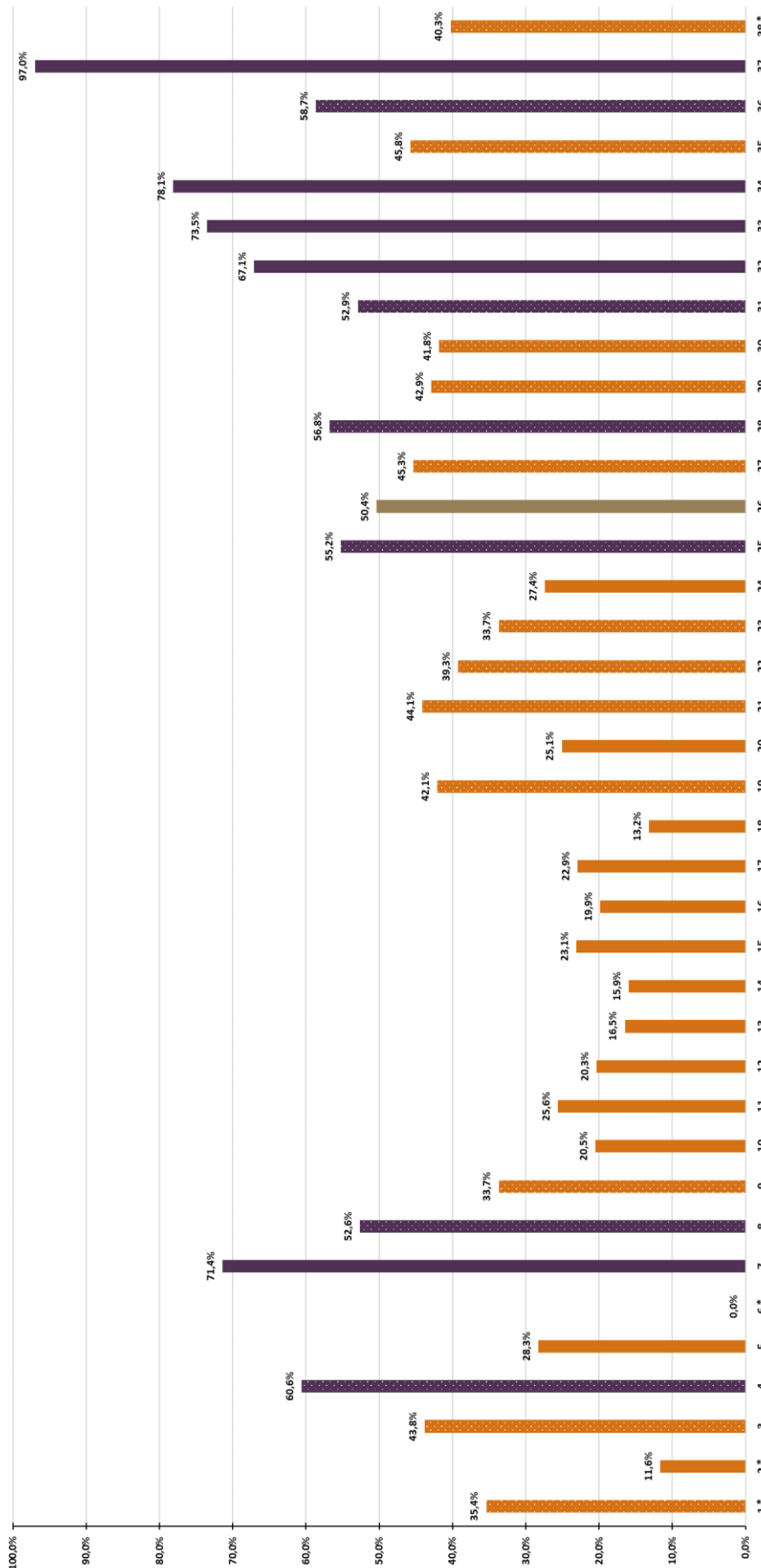
Plus précisément, sur 34 secteurs d'activités (dont les données sont significatives), 17 – soit la moitié tout de même – sont considérés comme non mixtes, 16 sont mixtes et 1 est paritaire³⁷.

Le secteur d'activité paritaire concerne les emplois en lien avec les activités immobilières, occupés à part égale par des femmes (pour 50,4 % d'entre eux) et par des hommes. En revanche, à titre d'exemple, les emplois liés aux activités des ménages en tant qu'employeurs et producteurs de biens et services sont largement non mixtes et occupés en grande majorité par des femmes (pour 97,0 % d'entre eux). A titre d'exemple, les emplois de la construction sont également non mixtes, mais occupés, eux, en grande majorité par des hommes (seulement 13,2 % d'entre eux sont occupés par des femmes).

³⁶ Rachel Silvera, « Des politiques publiques au service des "premières de cordée" », *L'économie politique* n° 88, *Le féminisme à l'assaut de l'homo oeconomicus*, p. 34.

³⁷ Voir p. 36 pour le système de classement dans ces trois catégories.

Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité en 2017



Source : Insee, RP 2017, Exploitation complémentaire

*** Données non significatives en raison du nombre trop faible d'emplois concernés par secteur d'activité**

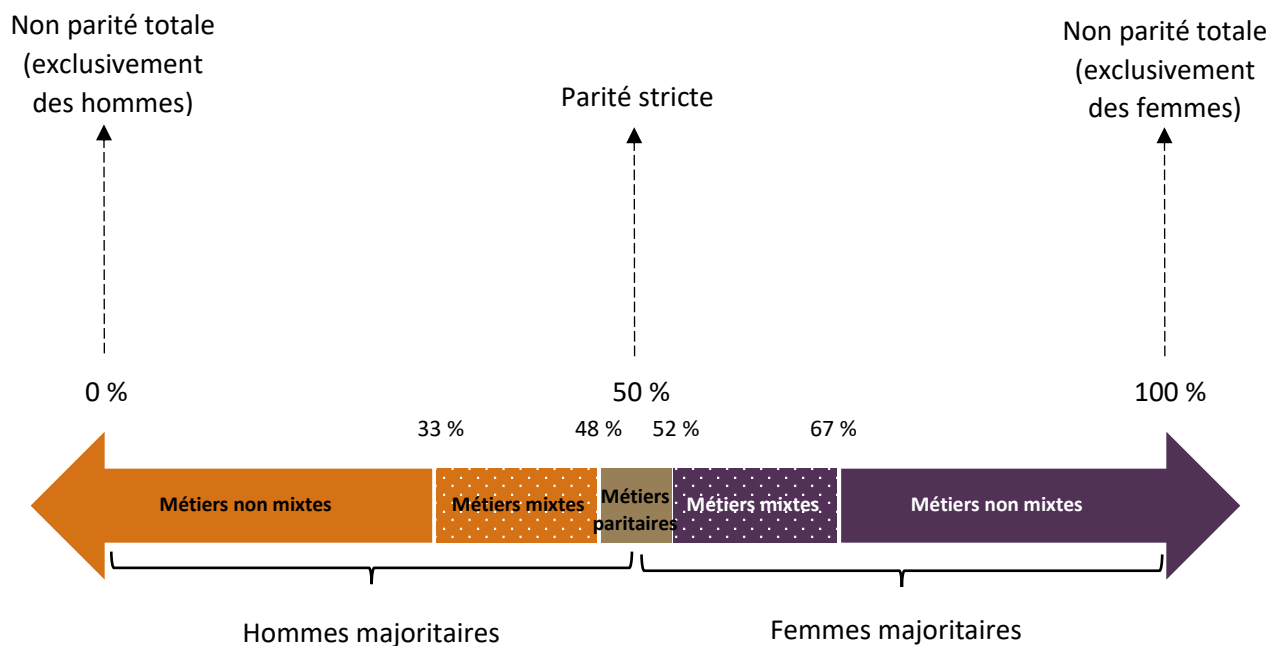
Lecture : Les emplois du secteur 26 – activités immobilières (cf tableau p. 37) – sont occupés à 50,4 % par des femmes : il s'agit donc d'un secteur d'activité paritaire.

Les emplois du secteur 34 – hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement (cf tableau p. 37) – sont occupés à 78,1 % par des femmes : il s'agit donc d'un secteur d'activité non mixte, à majorité féminine.

Les emplois du secteur 22 – édition, audiovisuel et diffusion (cf tableau p. 37) – sont occupés à 39,3 % par des femmes : il s'agit donc d'un secteur d'activité mixte, à majorité masculine.

Remarques :

- Les emplois pour lesquels le taux de féminisation est compris entre 48 et 52 % sont considérés comme paritaires.
- Les emplois pour lesquels le taux de féminisation est compris entre 33 et 48 % et entre 52 et 67 % sont considérés comme mixtes (avec cependant une part plus grande d'hommes dans le premier cas, et une part plus grande de femmes dans le second).
Ces bornes correspondent à un écart de plus ou moins 15 points de part et d'autre des taux de féminisation qui bornent les métiers paritaires (48 et 52 %).
Plus le pourcentage s'approche de 50 %, plus la mixité est grande.
- Les emplois pour lesquels le taux de féminisation est compris entre 0 et 33 % et entre 67 et 100 % sont considérés comme non mixtes (avec une écrasante majorité d'hommes dans le premier cas, et une écrasante majorité de femmes dans le second).



1 : Emplois de l'agriculture, sylviculture et pêche *	2 : Emplois des industries extractives *	3 : Emplois de la fabrication de denrées alimentaires / boissons / produits à base de tabac
4 : Emplois de la fabrication de textiles, des industries de l'habillement, de l'industrie du cuir et de la chaussure	5 : Emplois du travail du bois et des industries du papier et imprimerie	6 : Emplois de la cokéfaction et du raffinage *
7 : Emplois de l'industrie chimique	8 : Emplois de l'industrie pharmaceutique	9 : Emplois de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
10 : Emplois de la métallurgie et de la fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et équipements	11 : Emplois de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	12 : Emplois de la fabrication d'équipements électriques
13 : Emplois de la fabrication de machines et d'équipements (non compris ailleurs)	14 : Emplois de la fabrication de matériels de transport	15 : Emplois d'autres industries manufacturières ou de la réparation et l'installation de machines et d'équipements
16 : Emplois de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	17 : Emplois de la production et de la distribution d'eau ou de l'assainissement et gestion des déchets et dépollution	18 : Emplois de la construction
19 : Emplois du commerce ou de la réparation d'automobiles et de motocycles	20 : Emplois des transports et de l'entreposage	21 : Emplois de l'hébergement et de la restauration
22 : Emplois de l'édition, l'audiovisuel et la diffusion	23 : Emplois des télécommunications	24 : Emplois des activités informatiques et des services d'information
25 : Emplois des activités financières et d'assurance	26 : Emplois des activités immobilières	27 : Emplois des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques
28 : Emplois de la recherche-développement scientifique	29 : Emplois des autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	30 : Emplois des activités de services administratifs et de soutien
31 : Emplois de l'administration publique	32 : Emplois de l'enseignement	33 : Emplois des activités pour la santé humaine
34 : Emplois de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement	35 : Emplois des arts, des spectacles et des activités récréatives	36 : Emplois des autres activités de services
37 : Emplois des activités des ménages en tant qu'employeurs ; des activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour un usage propre	38 : Emplois des activités extra-territoriales *	

* *Données non significatives en raison du nombre trop faible d'emplois concernés par ce secteur d'activité*

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

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

(développement économique, politique de la ville)

*Action spécifique
visant l'égalité*

- L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre finance le parcours « Rêv'elles ton potentiel » porté par l'association Rêv'elles, et qui a débuté au début de l'année 2020. Il offre la possibilité aux jeunes filles issues de milieux populaires – de 14 à 20 ans – 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.

Le programme se divise en trois étapes : la première est un stage de 5 jours pendant les vacances scolaires – il s'organise autour d'ateliers, de rencontres avec des professionnelles rôle modèles, d'un coaching individuel et d'une journée en entreprise ; la deuxième est un accompagnement pendant 5 mois ; la troisième est l'intégration dans la « communauté Rêv'Elles » composée d'anciennes participantes et qui offre des opportunités d'entraide.

- ➔ *2020 a été une année d'extension du programme puisque l'ensemble des jeunes filles résidentes du Grand-Orly Seine Bièvre peuvent bénéficier de l'accompagnement Rêv'Elles, et plus particulièrement les jeunes issues du Val-de-Bièvre, où l'association est déjà en lien avec les acteurs locaux.*
- ➔ *En 2021, le parcours s'adapte à la crise sanitaire de la Covid 19 avec des événements organisés en distanciel et la mise en place de coachings téléphoniques.*

Pour plus d'informations, voir le site de la Vitrine des emplois : https://emploi.grandorlyseinebievre.fr/evenements/2021-01-06/rev-elles-une-etincelle-des-potentiels_5fd894c191ed0a1bb82431b9

*Action spécifique
visant l'égalité*

- *Chaque année, le Label Actions Innovantes (LAI), créé par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre en 2018, récompense plusieurs projets portés par des habitants et des associations des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Certains d'entre eux ciblent plus particulièrement les femmes.*

C'est notamment le cas de l'action « Tech the Lead : Sensibiliser, initier et orienter les femmes des quartiers prioritaires, demandeuses d'emploi, vers l'emploi technique », portée par l'association Descodeuses, qui a été récompensée par le jury en 2020.

Le projet se base sur le constat que les femmes issues des territoires fragiles restent souvent éloignées des opportunités créées par le numérique, en partie parce qu'elles ne sont pas touchées par les actions de sensibilisation et d'orientation vers des carrières à haut potentiel. L'action proposée par Descodeuses est donc spécialement dédiée aux femmes qui cherchent à se reconverter dans les métiers du numérique ou qui y portent de l'intérêt.

L'action se lancera au premier trimestre 2021 : deux sessions de formation, remobilisation et sensibilisation aux métiers du numérique seront organisées par l'association, en lien avec Pôle Emploi. Ces sessions se dérouleront sur une semaine et concerneront 25 femmes originaires des QPV couverts par les Contrats de Ville Seine-Amont et Val-de-Bièvre.

Pour plus d'informations sur le Label Actions Innovantes, voir le site : <https://www.grandorlyseinebievre.fr/label-actions-innovantes>

*Action intégrée
visant l'égalité*

- *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.*

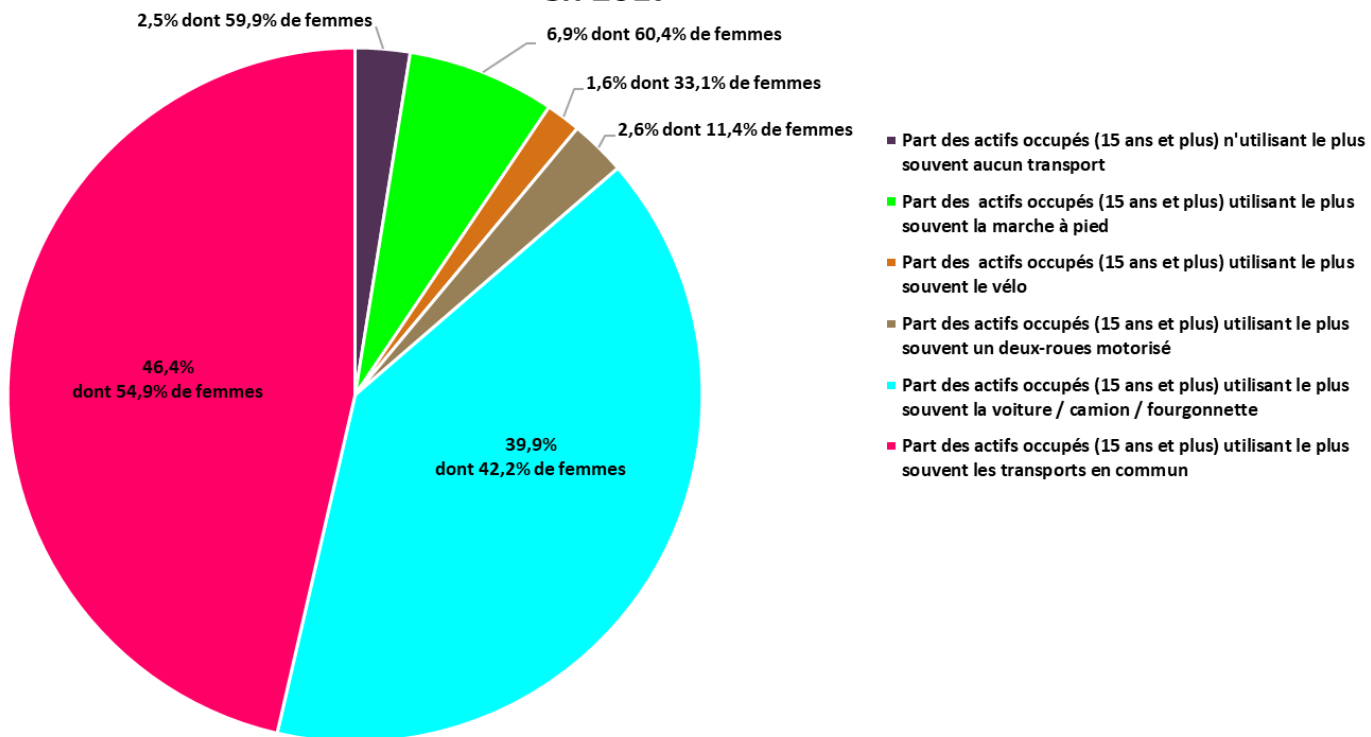
Cependant, compte-tenu du secteur d'activité ciblé par ces heures d'insertion, le BTP (génie civil, opérateurs/opératrices tunnel, techniciens/techniciennes matériel tunnel – logistique, électrique, mécanique, soudure, électromécanique), le public bénéficiaire reste composé à une très grande majorité d'hommes (plus de 90 %).

Le SPAPSER (Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables) 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.

Répartition des actifs occupés (15 ans et plus) en fonction du mode de transport principal qu'ils utilisent le plus souvent pour se rendre au travail en 2017



Source : Insee, RP 2017, Exploitation complémentaire

Si les transports en commun restent le mode de transport le plus paritaire pour les déplacements domicile-travail (54,9 % de femmes et 45,1 % 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 (59,9 % de femmes) ou à marcher à pied (60,4 %) pour se rendre à leur travail. En revanche, les hommes sont sur-représentés parmi les usagers des deux-roues motorisés (88,6 %), du vélo (66,9 %) et de la voiture (57,8 %).

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 (52,1 %)	1. Voiture / camion / fourgonnette (45,1 %)
2. Voiture / camion / fourgonnette (34,5 %)	2. Transports en commun (40,9 %)
3. Marche à pied (8,5 %)	3. Marche à pied (5,3 %)
4. Aucun transport (3,1 %)	4. Deux-roues motorisé (4,5 %)
5. Vélo (1,1 %)	5. Vélo (2,1 %)
6. Deux-roues motorisé (0,6 %)	6. Aucun transport (2,0 %)

Source : Insee, exploitation complémentaire, 2017

Lecture : Les transports en commun sont le mode de transport privilégié par les femmes en emploi puisque 52,1 % 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 45,1 % d'entre eux se rendent au travail par ce moyen.

Plus d'une femme sur deux (52,1 %) prend les transports en commun pour aller au travail (contre 40,9 % des hommes), quand c'est près d'un homme sur deux (45,1 %) qui utilise sa voiture personnelle (contre 34,5 % des femmes).

La marche à pied arrive en troisième position pour les femmes et pour les hommes, bien qu'elle soit plus prisée par les premières (8,5 %) que par les seconds (5,3 %). Quant à la pratique du deux-roues motorisé, elle semble très genrée, occupant le quatrième rang chez les hommes (4,5 %), mais le dernier chez les femmes (0,6 %). L'utilisation du vélo ne fait encore que peu d'adeptes, et arrive en cinquième position chez les uns (2,1 %) comme chez les autres (1,1 %).

Zoom sur les modes de déplacement des agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (Source : Enquête Plan de Déplacement et Mobilité, réalisée en octobre 2020)

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. Voiture (57,0 %) <i>Dont 2,5 % avec une voiture de fonction ou de service</i> <i>Dont 1,1 % en covoiturage</i>	1. Voiture (45,8 %) <i>Dont 10,7 % avec une voiture de fonction ou de service</i> <i>Dont 0 % en covoiturage</i>
2. Transports en commun (34,5 %)	2. Transports en commun (28,0 %)
3. Marche à pied (3,9 %)	3. Deux-roues motorisé (10,1 %)
4. Vélo (2,5 %) <i>Dont 1,1 % en vélo à assistance électrique</i>	4. Vélo (9,5 %) <i>Dont 2,4 % en vélo à assistance électrique</i>
5. Plusieurs modes de transport (2,1 %)	5. Marche à pied (5,4 %)
6. Deux-roues motorisé (0 %)	6. Plusieurs modes de transport (1,2 %)

Source : EPT Grand-Orly Seine Bièvre, Enquête Plan de Déplacement et Mobilité (PDM), Octobre 2020

Lecture : La voiture est le mode de transport privilégié par les agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (ayant répondu au questionnaire), femmes et hommes, puisque 57,0 % des femmes et 45,8 % des hommes se rendent au travail par ce moyen.

A l'EPT, les deux modes de transport privilégiés par les agents pour venir travailler, qu'ils soient femmes ou hommes, sont la voiture et les transports en communs. Cependant, ces deux modes de transport ne sont pas plébiscités à même niveau par les premières et par les seconds : les femmes les utilisent proportionnellement plus que leurs collègues hommes.

Plus d'une femme sur deux (57,0 %) prend sa voiture pour se rendre au travail, contre seulement 45,8 % des hommes. Une différence notable est cependant à souligner sur l'utilisation des voitures de fonction ou de service puisque 10,7 % des hommes en profitent, contre seulement 2,5 % des femmes. Cet écart peut notamment s'expliquer par le fait que les postes offrant cette possibilité sont majoritairement occupés par des hommes.

Les femmes sont plus dépendantes que les hommes des transports en commun : 34,5 % d'entre elles les empruntent, contre 28,0 % de leurs collègues hommes.

La pratique des deux-roues, vélos et deux-roues motorisés, semble très genrée : un homme sur dix (10,1 %) vient à moto alors que cette pratique est inexistante chez les femmes ; près d'un homme sur dix (9,5 %) se déplace en vélo jusqu'au travail contre seulement 2,5 % des femmes.

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

PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LEURS MOBILITÉS

(développement économique)

- *Cofinancée par le Contrat de ville Val-de-Bièvre et l'EPT, au titre du programme d'appui aux initiatives associatives favorisant l'accès à l'emploi et à la formation des habitants dans le secteur du Val-de-Bièvre, l'association Wimoov a développé une plateforme mobilité basée à Arcueil. Une deuxième plateforme mobilité se trouve à Ivry-sur-Seine, financée dans le cadre du Contrat de ville Seine-Amont. Les actions menées sont principalement des formations pédagogiques en collectif (lecture de plans et cartes de transport, connaissance du territoire...), des diagnostics individualisés et conseils mobilités (itinéraires dans le cadre d'un rendez-vous professionnel, accompagnement pour un permis étranger...) et l'accompagnement des publics dans le cadre d'une demande d'aide au financement de leurs solutions de mobilité. L'association prend en compte, de façon intégrée, les spécificités propres aux femmes et aux hommes dans leurs besoins et modes de déplacements.*

Action intégrée
visant l'égalité

En 2020, Wimoov a publié le rapport « La mobilité, une question de genres. Constats, analyses et préconisations pour une mobilité accessible à toutes et tous », destiné aux salariés et aux partenaires de la structure. Ce travail, en dressant un portrait de la mobilité des femmes, vise à mieux comprendre la spécificité de leurs déplacements, identifier les freins qu'elles rencontrent lors de leurs déplacements et faire part des moyens mis en œuvre par Wimoov pour y répondre.

Les femmes dans le domaine de la culture

Remarque : L'analyse portant sur les programmations des équipements d'arts vivants gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre reste celle de la saison 2019-2020 en raison des conditions particulières de l'année 2020-2021 liées à la crise sanitaire du Covid.

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 »³⁸.

A une échelle plus locale, les six théâtres gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre sont dirigés par quatre femmes et deux hommes.

³⁸ 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).

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

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 hommes³⁹, soit 8 % de l'ensemble de la programmation.

³⁹ 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)

Action spécifique
visant l'égalité

- 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.

Action spécifique
visant l'égalité

- Le cinéma La Tournelle, situé à L'Hajj-les-Roses, dont la programmation est assurée par des agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, a proposé en mars 2020 un ciné-débat autour du film #Female Pleasure.

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

Action spécifique
visant l'égalité

- Les samedis 18 et 25 janvier 2020, le théâtre Jacques Carat a proposé, 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.

Actions intégrées et
spécifiques visant

- Les 12 médiathèques et 3 ludothèques gérées par l'EPT participent également à la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela peut notamment passer par les documents (livres, documentaires, CD et DVD, jeux de société...) auxquels ces équipements donnent accès, mais également par le fait qu'ils sont des points de contact direct avec les publics. Ils accueillent et organisent pour ces derniers des rencontres et débats en lien avec l'égalité femmes-hommes (accès aux droits par exemple), mettant à disposition des espaces dédiés au sein des structures, ou montant des actions et des animations avec les partenaires du territoire.

➔ Le réseau intercommunal des médiathèques et des ludothèques met à la disposition des habitants du territoire 490 000 documents. Il donne à tous, et de manière gratuite, un égal accès au savoir et à la connaissance. Il propose notamment des ouvrages et des documents qui traitent de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La médiathèque André Malraux, à Savigny-sur-Orge, sélectionne par exemple régulièrement des bandes dessinées en lien avec le sujet de l'égalité femmes-hommes. Cette sélection est actualisée au mois de mars.

➔ Ces espaces sont également des lieux où peuvent être mis à l'honneur la vie des femmes, leurs difficultés, leurs joies et leurs combats.

La médiathèque Simone de Beauvoir, à Athis-Mons, a par exemple proposé, le 6 mars 2020, une rencontre-dédicace avec l'autrice Vanessa Bamberger, venue présenter son ouvrage Alto Braco.

➔ En tant que points privilégiés d'accueil du public, les médiathèques ont organisé, sur toute la durée du mois d'octobre et en partenariat avec les associations Bulles Solidaires, Paroles de Femmes - Le Relais et Entourage, une collecte solidaire de produits d'hygiène à destination des femmes en situation de précarité.

Les points de collecte étaient ouverts et disponibles dans les médiathèques d'Ablon-sur-Seine, Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge, Morangis, Paray-Vieille-Poste, Savigny-sur-Orge et Viry-Chatillon.

- Depuis 2018, la médiathèque René Fallet, à Villeneuve-Saint-Georges, met en place, en mars, des actions proposant des moments de repos et de détente à destination des femmes. Ces temps consacrés au bien-être s'articulent par exemple autour d'ateliers de self-défense, de cours de yoga, d'ateliers de fabrication de produits cosmétiques bio...

ENCOURAGER LES PROJETS CULTURELS MONTÉS AUTOUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ET À DESTINATION DES PLUS JEUNES (cohésion territoriale)

- Dans le cadre du Contrat de ville Les Portes de l'Essonne, l'EPT finance l'association Ya Foueï pour son projet « Il paraît qu'eux », action citoyenne qui propose à un public de collégiens et de lycéens de réfléchir aux problématiques de discriminations et de préjugés pour en réduire l'impact au quotidien. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est abordée à cette occasion.

Action spécifique
visant l'égalité

Des ateliers sont organisés autour de la projection de courts métrages évoquant les discriminations et d'expositions réalisées par l'association à destination des établissements scolaires. Les temps d'échange ont pour objectif de libérer la parole. A ce titre, les élèves sont régulièrement et directement interpellés. Deux collèges du territoire sont concernés.

L'action est complétée par l'organisation et la diffusion de six représentations du spectacle de théâtre-forum interactif « Tous capables ? ». Une scène mettant en évidence une situation d'agression ou d'injustice est jouée devant les élèves : certains tentent de changer la situation, d'autres restent passifs, d'autres encore s'opposent clairement. Les spectateurs sont ensuite invités à monter sur scène pour remplacer l'un des personnages et essayer leur proposition pour engager une alternative plus juste. Deux collèges et un lycée du territoire sont concernés. Le débat théâtral permet à chacun de s'entraîner à se positionner et à réfléchir, pour parvenir, à terme, à faire des tentatives réelles dans la vie.

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 territoire⁴⁰. Cette population étrangère, constituée quasiment à part égale d'hommes et de femmes, constitue 19,1 % de la population totale du territoire.

⁴⁰ Voir « Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre », p. 50.

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. L'établissement reçoit un public essentiellement féminin, jeune et étranger. La grande majorité n'a pas fait d'études supérieures.**

*Action intégrée
visant l'égalité*

Le Réseau linguistique propose des ateliers, ponctuels ou répétés au cours de l'année, et qui s'adressent aux personnes de plus de 16 ans. 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...). Ils comportent également des temps d'écriture, de découverte artistique, des visites de médiathèques et ludothèques...

Pour plus d'informations sur le Réseau linguistique, voir le site : <https://www.grandorlyseinebievre.fr/au-quotidien/solidarites/apprendre-le-francais>

- **Le programme d'appui Val-de-Bièvre et le Contrat de ville Val-de-Bièvre financent des Ateliers Pédagogiques Personnalisés pour les habitants d'Arcueil, Cachan, Gentilly, Fresnes, L'Haÿ-les-Roses, Le Kremlin-Bicêtre et Villejuif. Il s'agit d'un dispositif de formation continue personnalisée qui propose une remise à niveau des savoirs de base en mathématiques, en Français et en bureautique. L'objectif est de favoriser l'emploi et l'accès à la formation qualifiante des bénéficiaires en renforçant leur employabilité, leur autonomie et leur vies quotidienne et professionnelle.**

*Action intégrée
visant l'égalité*

Le programme s'appuie sur une pédagogie sur mesure, qui s'adapte au profil et au rythme de chacun pour ce qui est des objectifs, du calendrier et des contenus. La formation est dispensée à temps partiel à raison de trois demi-journées par semaine, en excluant le mercredi. Les entrées et les sorties du dispositif peuvent se faire à n'importe quel moment et tout au long de l'année.

Cette souplesse laissée aux participants dans l'organisation de leur programme favorise la participation des femmes, qui représentent en 2020 85 % des bénéficiaires.

Des femmes plus concernées par les violences

A l'échelle nationale, en 2019, 146 femmes ont été tuées par leur partenaire – soit 28 décès de plus qu'en 2018 – ce qui représente la mort d'une femme tous les 2,5 jours. Ces faits existent aussi du côté des hommes puisqu'ils sont 27 à être décédés en 2019 sous les coups de leur partenaire⁴¹.

*En Île-de-France, en 2016, seulement 14 % des femmes victimes de violences sexuelles portent plainte.*⁴²

De plus, alors qu'elles sont majoritairement utilisatrices des transports en commun⁴³, 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 Franciliens⁴⁴.

La crise sanitaire liée au Covid 19, en raison des confinements qu'elle a amenés, a entraîné une hausse des appels reçus par le service d'écoute des victimes de violences conjugales.⁴⁵ « Le silence imposé par la présence du conjoint, la fermeture de lieux d'accueil de jour ou des permanences associatives sont [...] un frein pour trouver de l'aide et être orienté ou mis en sécurité. »⁴⁶

⁴¹ 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 2020*, p.21, disponible en ligne sur : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/12/Chiffres-cles-EFH_2020.pdf (vu le 07/01/2021).

⁴² 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).

⁴³ Voir « Des femmes plus dépendantes des transports en commun », p. 40.

⁴⁴ 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).

⁴⁵ Vie publique, « Violences conjugales : l'effet "révélateur" du confinement », disponible en ligne sur : <https://www.vie-publique.fr/en-bref/275691-violences-conjugales-le-confinement-revelateur> (vu le 09/02/2021).

⁴⁶ Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains, *Les violences conjugales pendant le confinement : évaluation, suivi et propositions*, 07/2020, p. 8, disponible en ligne sur :

Il s'avère 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.

A l'instar de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée par l'assemblée générale 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** »⁴⁷.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/07/Rapport-violences-conjugales.pdf> (vu le 09/02/2021).

⁴⁷ 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)

Action spécifique
visant l'égalité

- 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, voir :

[https://www.grandorlyseinebievre.fr/fileadmin/PORTAIL/Maisons de Justice et du Droit/Plaquette MJD Villejuif.pdf](https://www.grandorlyseinebievre.fr/fileadmin/PORTAIL/Maisons_de_Justice_et_du_Droit/Plaquette_MJD_Villejuif.pdf)

[https://www.grandorlyseinebievre.fr/fileadmin/PORTAIL/Maisons de Justice et du Droit/Plaquette MJD Athis-Mons.pdf](https://www.grandorlyseinebievre.fr/fileadmin/PORTAIL/Maisons_de_Justice_et_du_Droit/Plaquette_MJD_Athis-Mons.pdf)

Action spécifique
visant l'égalité

- En novembre 2019, les deux MJD de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre ont organisé une journée d'information et de sensibilisation à destination des professionnels travaillant sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre et accueillant du public, notamment des enfants (travailleurs sociaux des villes et départements, personnels d'accueil des mairies, personnels des établissements scolaires, associations de prévention, services jeunesse, missions locales...) Cette journée portait sur le thème « Violences intrafamiliales : Et l'enfant dans tout ça ? ». Elle s'est répartie en deux temps : une information sur le repérage, le signalement et la prise en charge judiciaire de ces violences (le matin) ; une présentation d'acteurs locaux agissant dans l'accompagnement de ces enfants victimes (l'après-midi).

Différents partenaires ont participé et contribué à l'animation de cet événement : l'association MEDIAVIPP91 (association départementale d'aide aux victimes de l'Essonne), la CRIP91 (Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes du département de l'Essonne), les Parquets d'Evry et de Créteil, un juge pour enfants d'Evry, la brigade de protection de la famille du commissariat d'Athis-Mons, l'association de défense des mineurs du barreau du Val-de-Marne, l'association APCE94 (Association pour le Couple et l'Enfant du Val-de-Marne), l'association Tempo, l'association Enfance et Partage, l'association Tremplin94 (association « référente violences » du Val-de-Marne).

Action spécifique
visant l'égalité

- 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.

*Action spécifique
visant l'égalité*

- ***Dans le cadre du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), qui se déploie sur les communes essonniennes (Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge, Paray-Vieille-Poste, Savigny-sur-Orge, Morangis et Viry-Chatillon), l'EPT soutient en 2020 l'association Paroles de femmes, qui mène une action de prévention des violences sexistes et de promotion de l'égalité filles-garçons. L'association intervient auprès des jeunes en milieu scolaire sur l'élaboration de nouveaux modes de relations plus égalitaires et respectueuses entre les filles et les garçons, et propose un programme de lutte contre les comportements et les violences sexistes entre les filles et les garçons afin de promouvoir l'égalité entre les sexes.***



De façon transversale

Ce qui est fait par l'EPT

MOBILISER LE PLUS GRAND NOMBRE SUR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ (communication)

- *Le service communication travaille régulièrement à la transmission des informations liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit en interne par le biais de l'intranet ou en externe par le biais des réseaux sociaux notamment.*
 - ➔ *Les informations relatives aux actions menées auprès de la population sont relayées sur les réseaux sociaux (facebook, twitter) via la page de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (par exemple : les numéros utiles en cas de violences intrafamiliales en période de confinement le 6 avril 2020 ; l'appel à contribution pour les collectes solidaires de produits d'hygiène à destination des femmes en situation de précarité dans les établissements du Réseau des médiathèques les 30 septembre, 9 et 22 octobre 2020...).*
 - ➔ *A l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, une publication sur la thématique de l'égalité femmes-hommes a été partagée chaque jour sur les pages facebook et twitter de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, et ce durant toute la semaine qui précède cette date. Ces publications comprennent des chiffres ou des mots clefs qui visent à expliquer pourquoi, aujourd'hui encore, nous continuons à célébrer et à agir pour la Journée internationale des droits des femmes.*

Action spécifique
visant l'égalité

Les informations publiées en 2020 ont porté sur les violences, le corps, le sport et la culture, les études, les niveaux de vie, la maison et le travail.

S'ENGAGER DANS LES RÉSEAUX D'ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES ET PARTICIPER À UNE RÉFLEXION COMMUNE SUR LE SUJET DE L'ÉGALITÉ

- *Le Centre Hubertine Auclert, en partenariat avec le CNFPT, a organisé, le 13 octobre 2020, la 5^e Journée du réseau Territoires franciliens pour l'égalité, sur la thématique « Les collectivités s'engagent pour l'égalité ! ». A cette occasion, une matinée a été organisée autour de trois tables-rondes, afin de recueillir et faire découvrir des bonnes pratiques mises en œuvre au sein de collectivités en matière d'égalité.*
Antoine Valbon, Directeur Général de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, est intervenu lors de la table-ronde « Les collectivités territoriales : un échelon pertinent pour lutter contre les inégalités femmes-hommes ».

Action spécifique
visant l'égalité

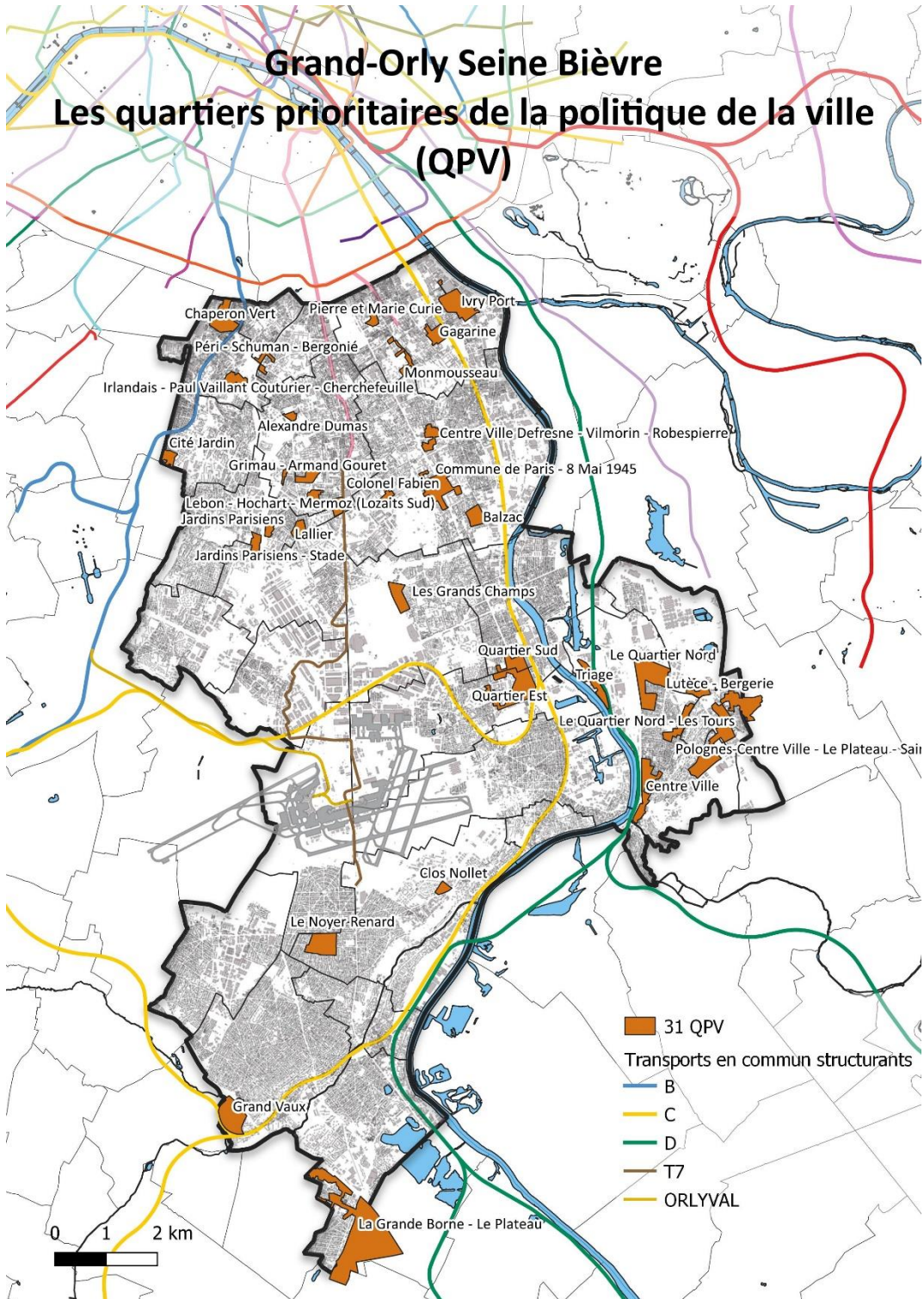
Pour plus d'informations sur les contenus de cette journée, voir les actes de la rencontre du mardi 13 octobre 2020 : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-actes-tfe-2020.pdf>

- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre adhèrera, en 2021, au Centre Hubertine Auclert.*

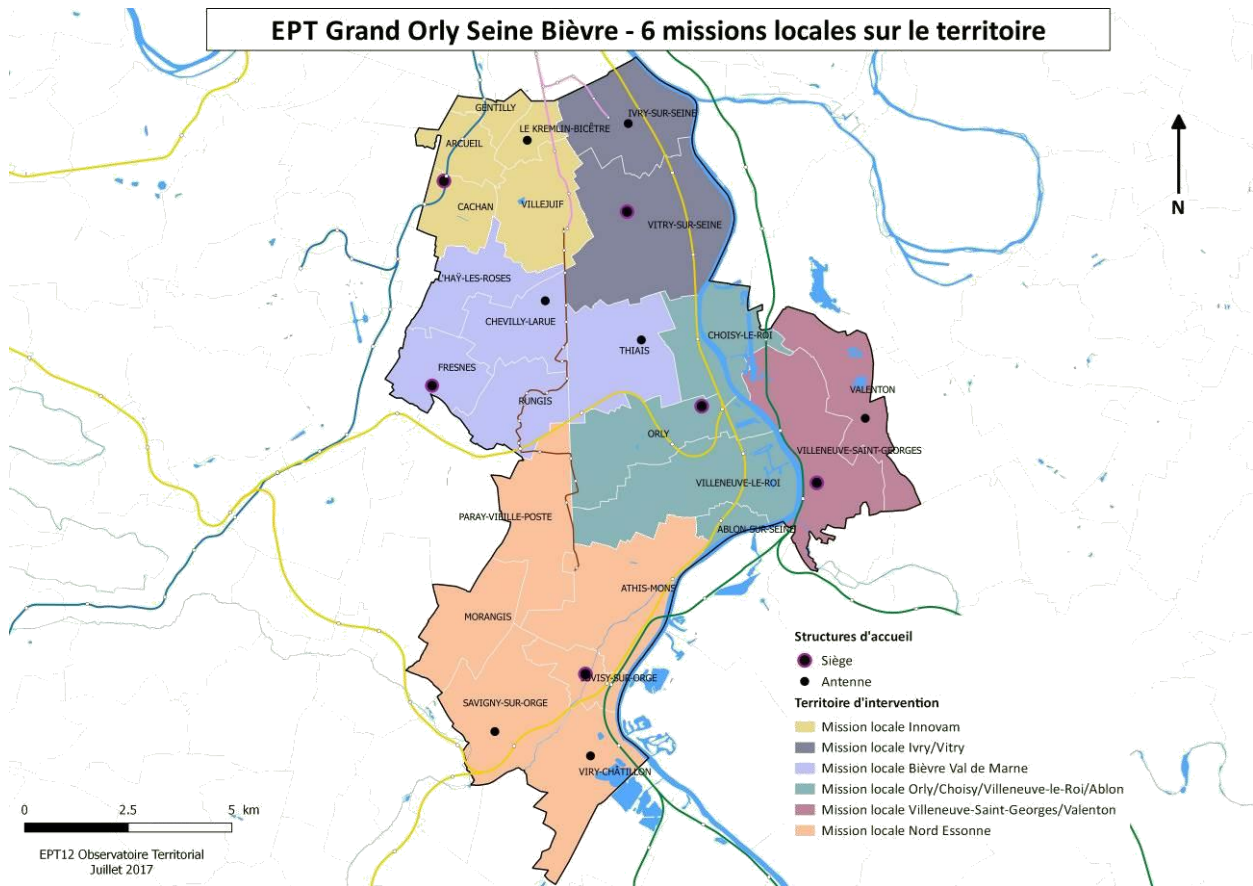
Action spécifique
visant l'égalité

Annexes

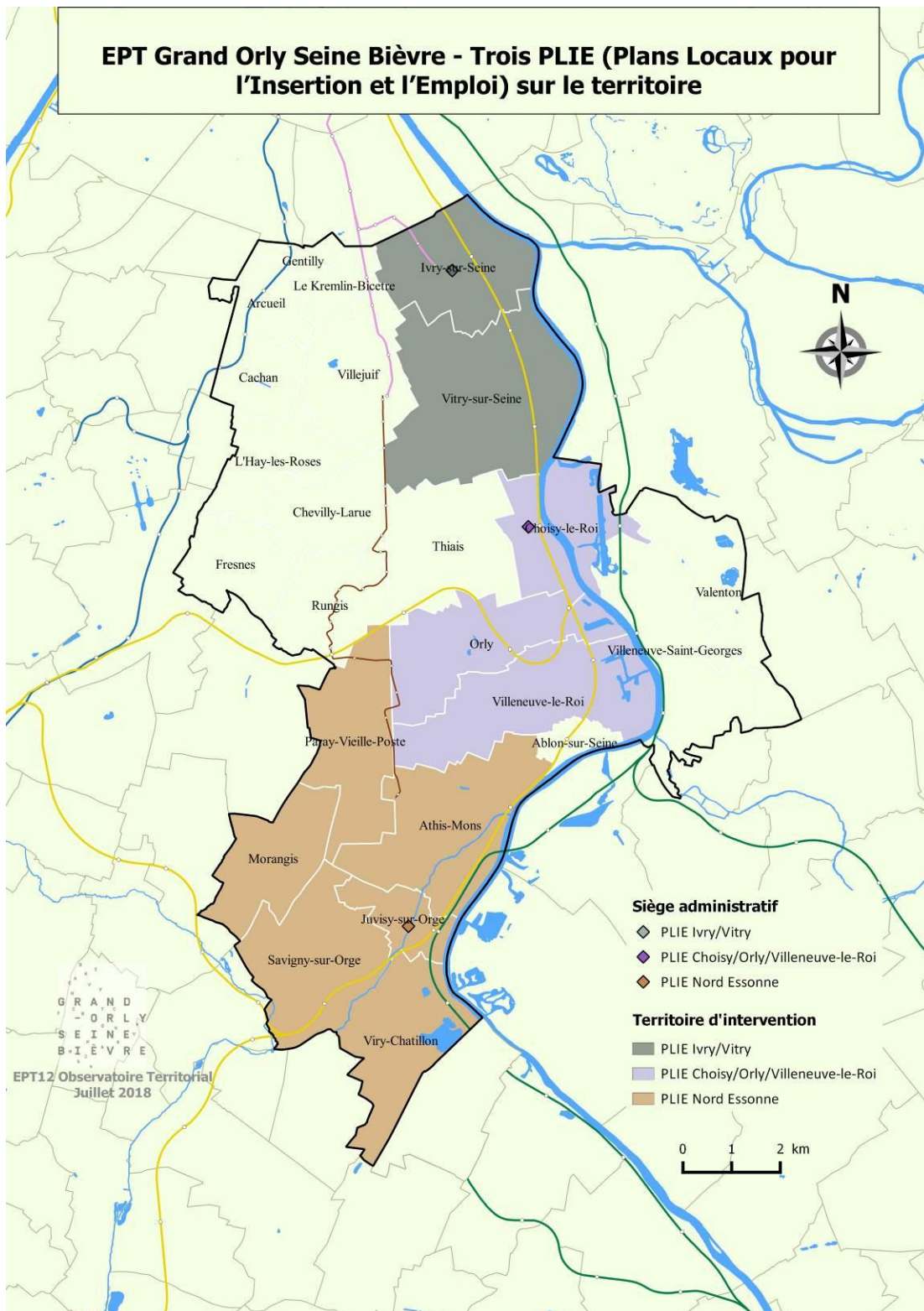
Annexe 1 : Localisation des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre



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

Le rapport Égalité femmes-hommes / Données 2019

Le Rapport égalité femmes-hommes, basé sur les données 2019 tirées du SIRH (Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines), a été approuvé et adopté lors du Comité technique du 24 septembre 2020.

Il est le point de départ à la réalisation du plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la structure⁴⁸.

⁴⁸ Voir « Le plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la structure », p. 74-75.

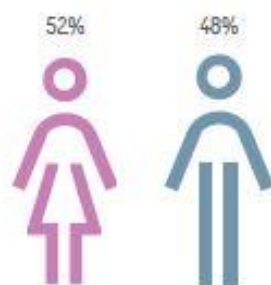
CATÉGORIES ET FILIÈRES

PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRES

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS (TITULAIRES)



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS (NON TITULAIRES)



TITULAIRES

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	229	68	297
Technique	72	308	380
Animation	7	8	15
Culturelle	188	129	317
Sociale	5	1	6
Médico-sociale	1	0	1
Médico-tehnique	0	0	0
Sportive	15	34	49
Police municipale	0	0	0
Incendie secours	0	0	0
	517	548	1065

NON-TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	76	30	106
Technique	27	42	69
Animation	0	0	0
Culturelle	83	87	170
Sociale	0	0	0
Médico-sociale	0	0	0
Médico-tehnique	0	0	0
Sportive	14	27	41
Police municipale	0	0	0
Incendie secours	0	0	0
	200	186	386

**RÉPARTITION FEMMES-HOMMES
DES EFFECTIFS (TITULAIRES ET
NON TITULAIRES)**

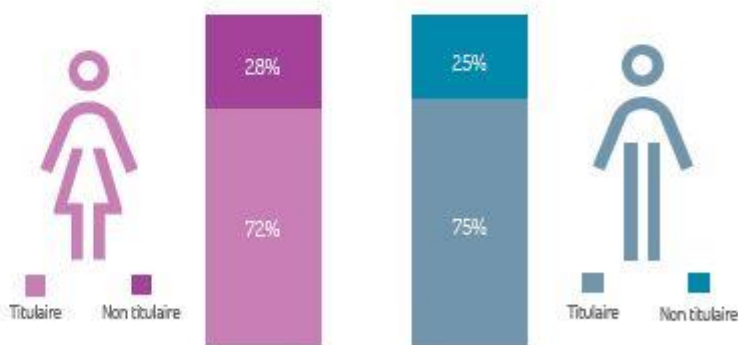


AU NIVEAU NATIONAL, DANS LA FPT

- Taux de féminisation: 61 %
communes: 64 %
EPCI: 38 %
- En petite couronne il est de 64 %
- Dans les EPT, il est de 43 %

Source: étude égalité professionnelle au CIG petite couronne au 31/12/2017

**PART DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES
SUR EMPLOI PERMANENT**



AU NIVEAU NATIONAL, DANS LA FPT

- Titulaires: 84 % de femmes / 88 % d'hommes
- Non-titulaires: 16 % de femmes / 12 % d'hommes
- En petite couronne :
- Titulaires: 82 % de femmes / 83 % d'hommes
- Non titulaires: 18 % de femmes / 17 % d'hommes

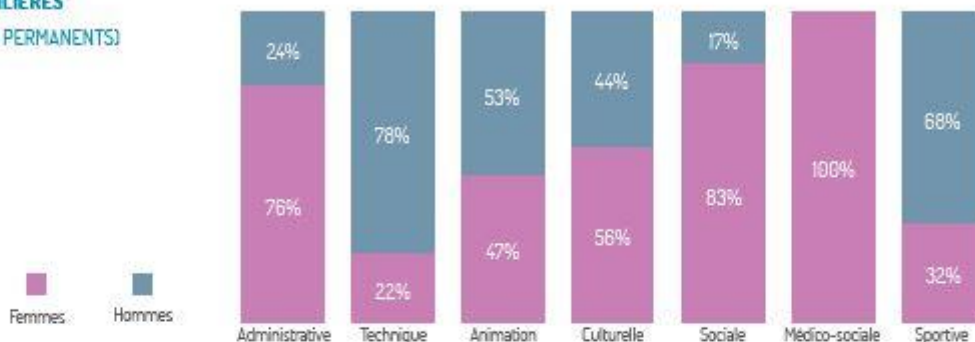
Source: étude égalité professionnelle au CIG petite couronne au 31/12/2017

TITULAIRES ET NON-TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	305	98	403
Technique	99	350	449
Animation	7	8	15
Culturelle	271	216	487
Sociale	5	1	6
Médico-sociale	1	0	1
Sportive	29	61	90
	717	734	1451

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES
Administrative	76%	24%
Technique	22%	78%
Animation	47%	53%
Culturelle	56%	44%
Sociale	83%	17%
Médico-sociale	100%	0%
Sportive	32%	68%
	49%	51%

RÉPARTITION PAR FILIÈRES
(AGENTS SUR EMPLOI PERMANENTS)

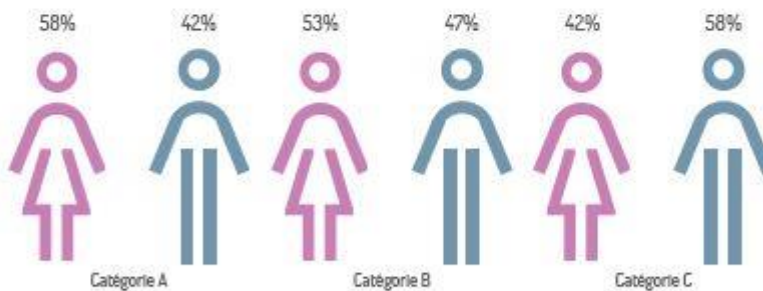


AU NIVEAU NATIONAL, DANS LA FPT

Filière administrative : 75 % de femmes / 25 % d'hommes
 Filière technique : 15% de femmes / 85 % d'hommes
 Filière animation : 58% de femmes / 42 % d'hommes
 Filière culturelle : 59% de femmes / 41 % d'hommes
 Filière médico-soc : 89% de femmes / 11 % d'hommes
 Filière sportif : 27% de femmes / 73 % d'hommes

Source: étude égalité professionnelle du CIG petite couronne au 31/12/2017

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE
HIÉRARCHIQUE (AGENTS SUR EMPLOI PERMANENTS)



AU NIVEAU NATIONAL, DANS LA FPT

cat A : 61 % de femmes / 39 % d'hommes
 cat B : 65 % de femmes / 35 % d'hommes
 cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

EN PETITE COURONNE

cat A : 66 % de femmes / 34 % d'hommes
 Cat B : 66 % de femmes / 34 % d'hommes
 Cat C : 64 % de femmes / 36% d'hommes

Source: étude égalité professionnelle du CIG petite couronne au 31/12/2017

RÉPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOIS
NON PERMANENTS

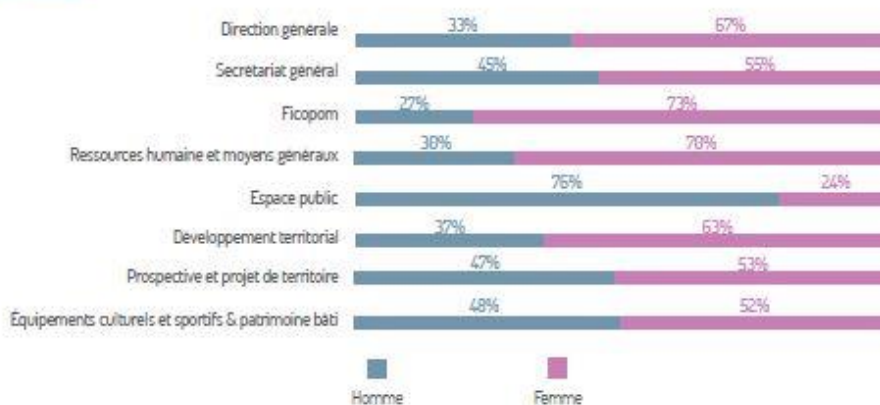


RÉPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOIS
NON PERMANENTS CDD/CDI

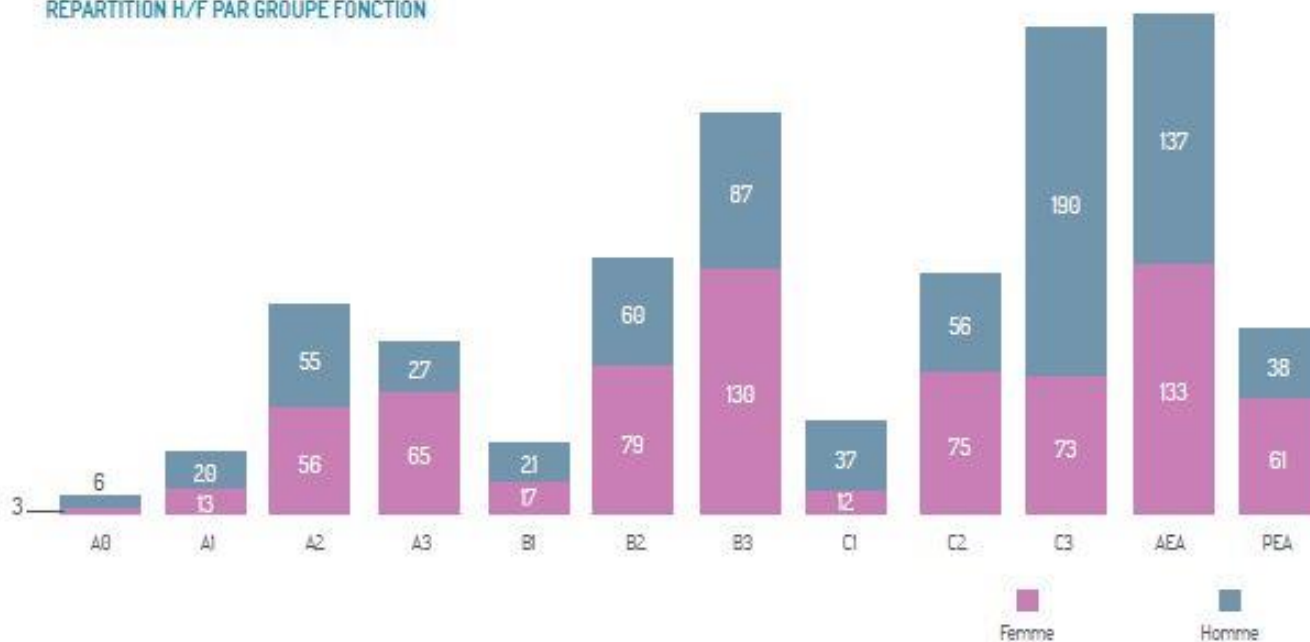
	FEMMES	HOMMES
CDI (27 H/31 F)	15%	15%
CDD (159 H/169 F)	85%	85%

Sur 200 femmes 15% sont en CDI.
Sur 186 hommes 15% sont en CDI.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR DGA



RÉPARTITION H/F PAR GROUPE FONCTION



TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS COMPLETS/NON COMPLETS (AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS)

	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Temps complet	592	598	83%	81%
Temps non-complet	125	136	17%	19%
	717	734	100%	100%



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL

CATÉGORIE	TEMPS	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	Temps complet	168	116
	Dont temps partiel	8	1
Catégorie B	Temps complet	166	136
	Dont temps partiel	10	0
Catégorie C	Temps complet	233	341
	Dont temps partiel	16	5
Total toutes catégories	Temps complet	567	593
	Dont temps partiel	34	6

NB

23 temps partiel sur la filière administrative (19 femmes, 4 hommes).

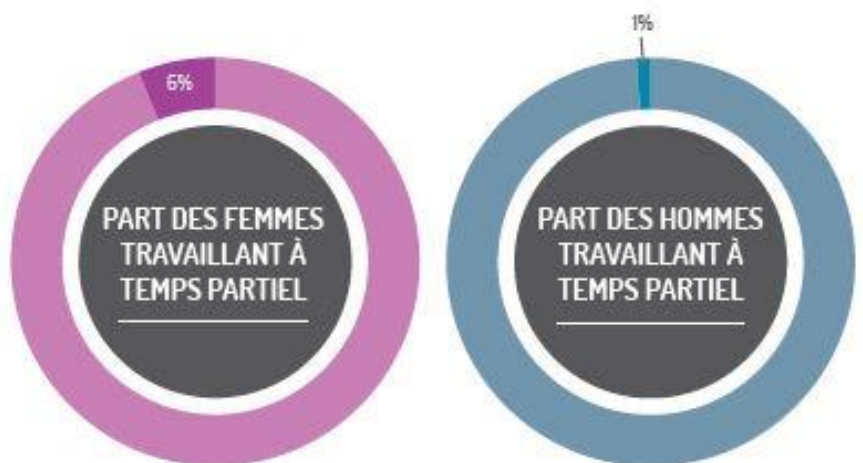
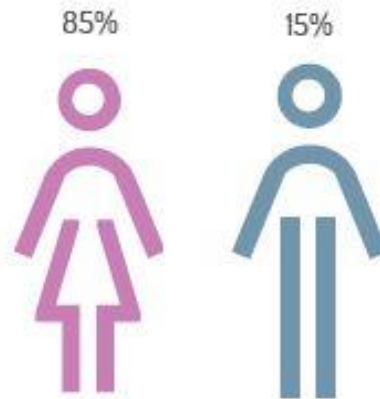
1 temps partiel sur la filière animation (1 femme).

12 temps partiel sur la filière culturelle (10 femmes, 2 hommes)

et 4 temps partiel sur la filière technique (4 femmes).

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DANS LES TEMPS PARTIELS

PARMI LES AGENTS À TEMPS PARTIEL
 - 92 % sont des femmes.
 Source: étude égalité professionnelle du CSE
 petite couronne au 31/12/2017

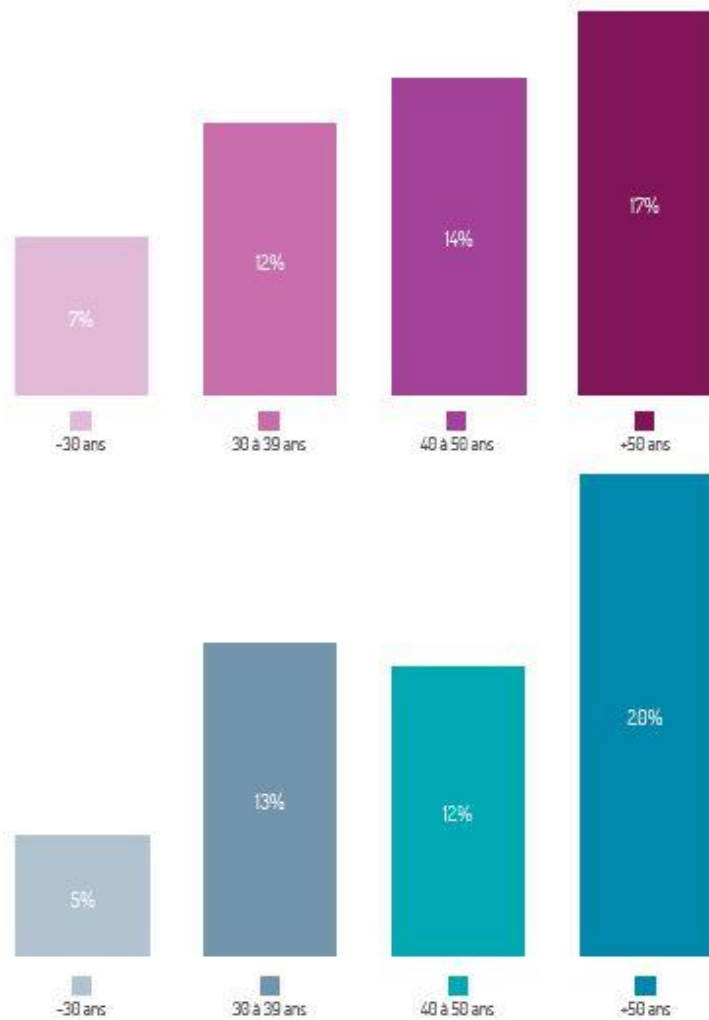


ÂGE

PYRAMIDE DES ÂGES (AGENTS PERMANENTS)

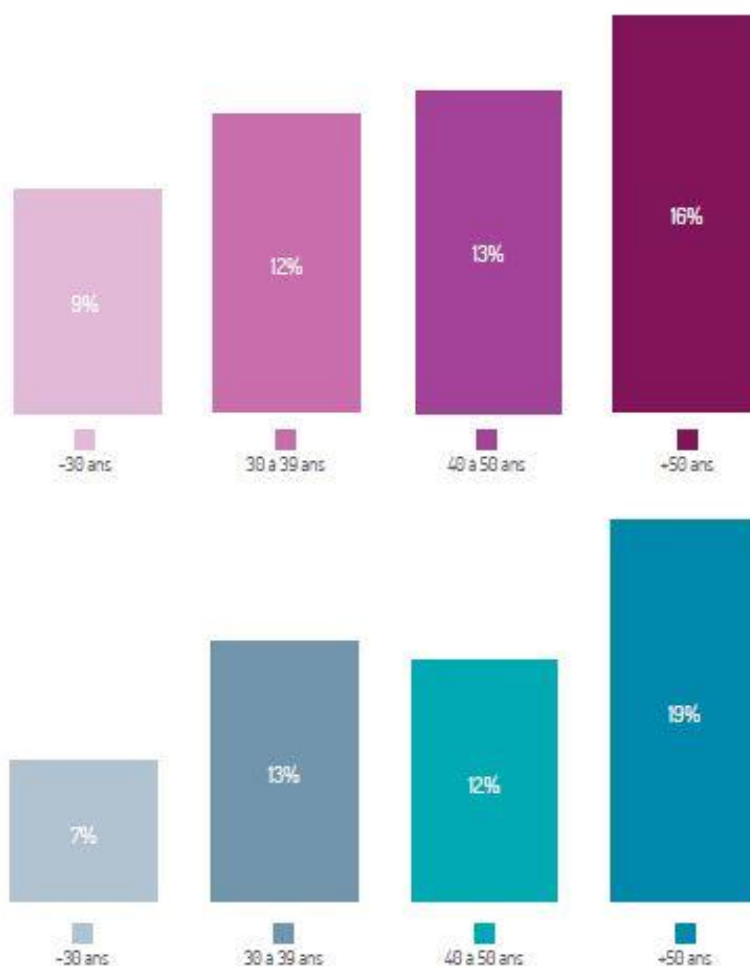
	FEMMES	FEMMES	HOMMES	HOMMES
+ 50 ans	242	17%	287	20%
40 à 50 ans	202	14%	179	12%
30 à 39 ans	176	12%	193	13%
- 30 ans	97	7%	75	5%
	717	49%	734	51%

AU NIVEAU DE LA PETITE COURONNE
 Âge moyen
 femmes: 46,1 ans
 hommes: 45,6 ans
 Source: étude égalité professionnelle
 au DIG petite couronne au 31/12/2007



PYRAMIDE DES ÂGES
TOUS LES AGENTS

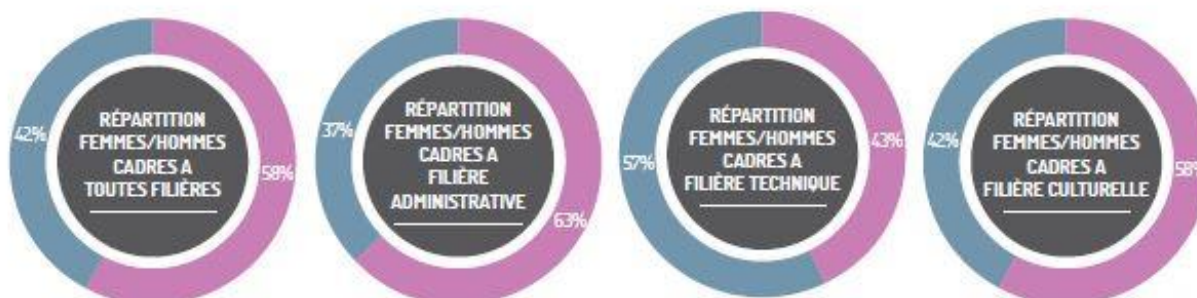
	FEMMES	FEMMES	HOMMES	HOMMES
+ 50 ans	258	16%	319	19%
40 à 50 ans	215	13%	201	12%
30 à 39 ans	193	12%	210	13%
- 30 ans	142	9%	113	7%
	808	49%	843	51%



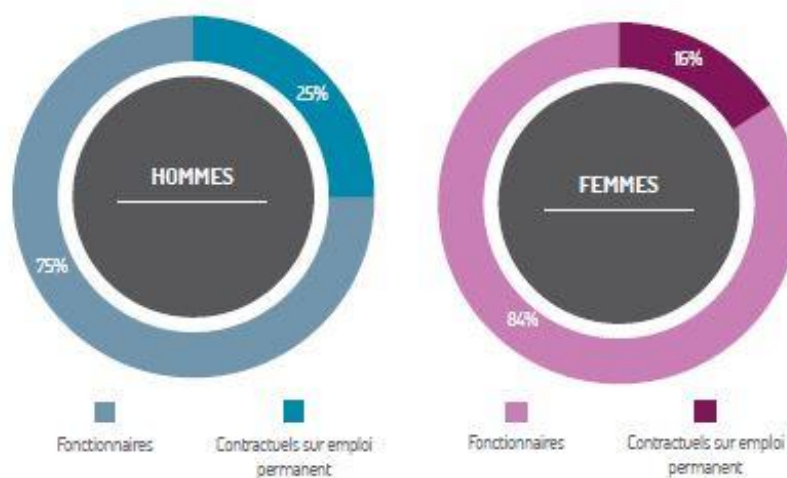
GRADES

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
cadres A filière administrative	92	54	146
cadres A filière technique	22	29	51
cadres A filière culturelle	68	50	118
cadres A filière sociale	5	0	5
cadres A filière sportive	0	2	2
cadres A filière police	0	0	0
cadres A filière medico-technique	1	0	1
	188	135	323

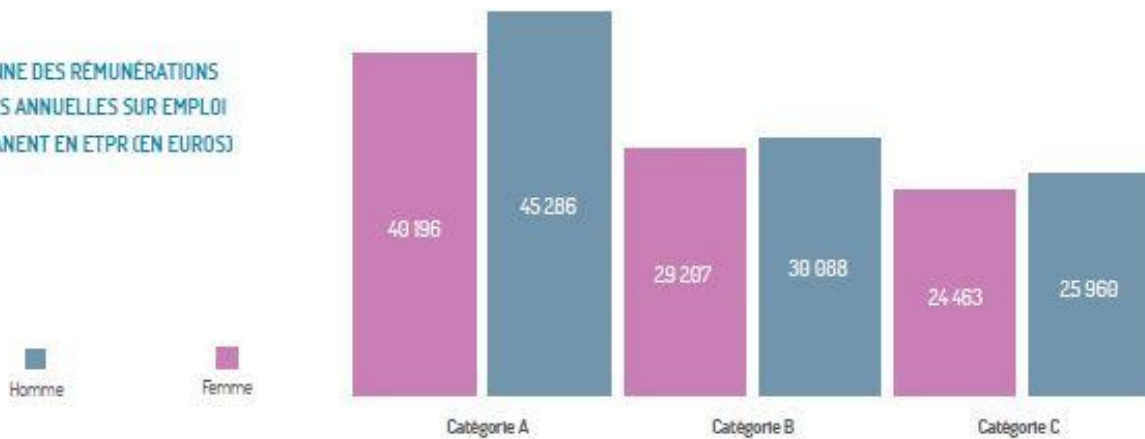


RÉPARTITION DES ARRIVÉES SUR EMPLOIS PERMANENTS SELON LE STATUT ET LE GENRE

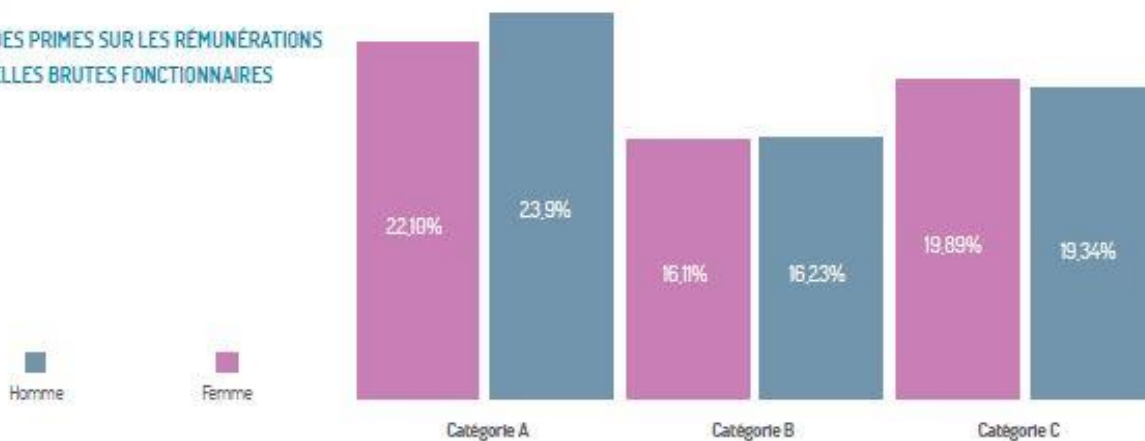


RÉMUNÉRATION CARRIÈRE

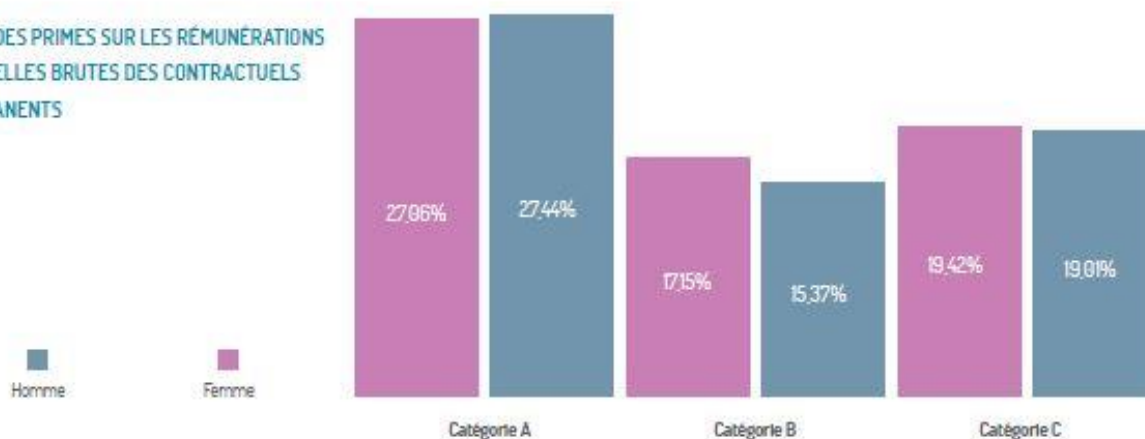
MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS
BRUTES ANNUELLES SUR EMPLOI
PERMANENT EN ETPR (EN EUROS)



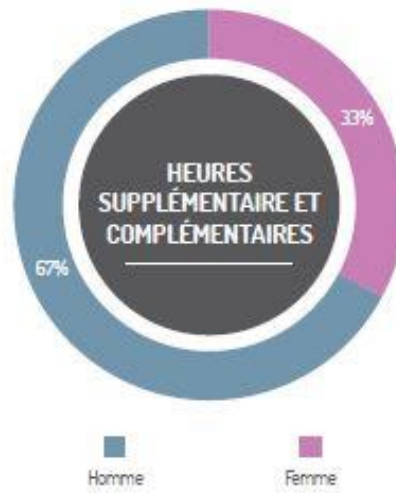
PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS
ANNUELLES BRUTES FONCTIONNAIRES



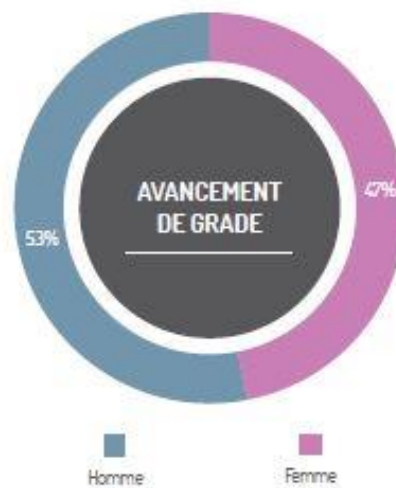
PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS
ANNUELLES BRUTES DES CONTRACTUELS
PERMANENTS



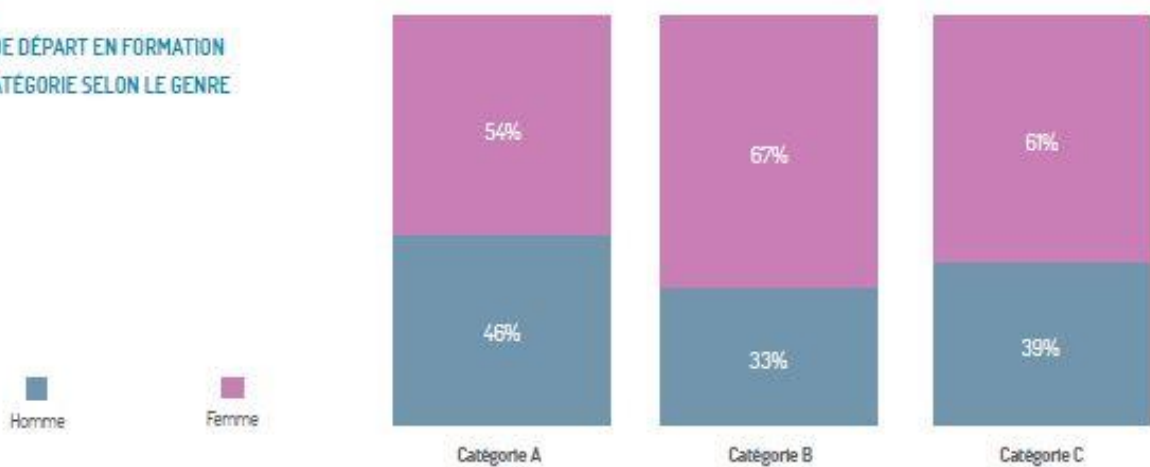
RÉPARTITIONS DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES



AVANCEMENT DE GRADE

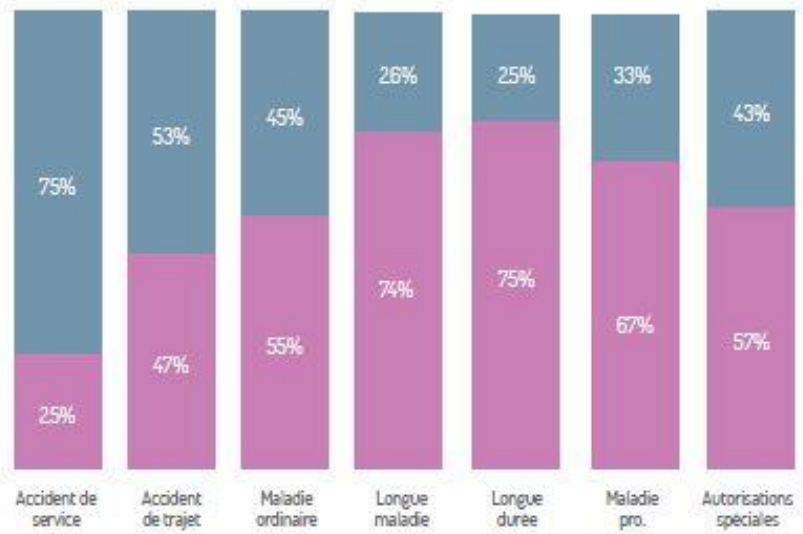


TAUX DE DÉPART EN FORMATION
PAR CATÉGORIE SELON LE GENRE

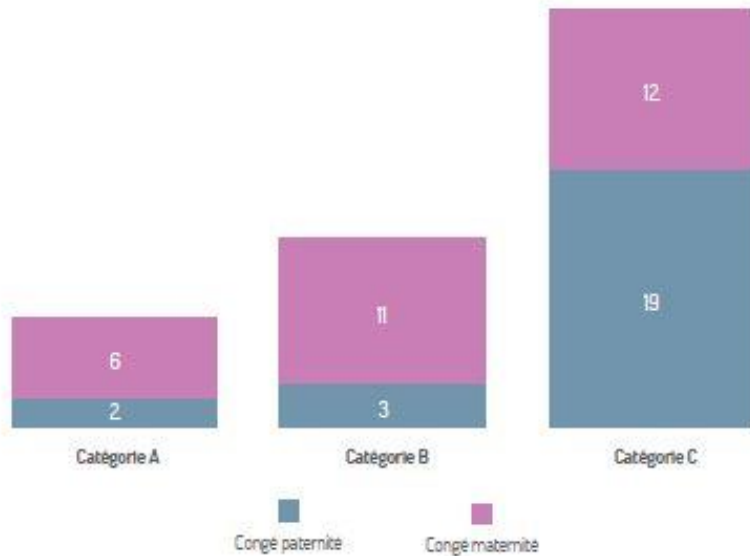


ABSENTÉISME

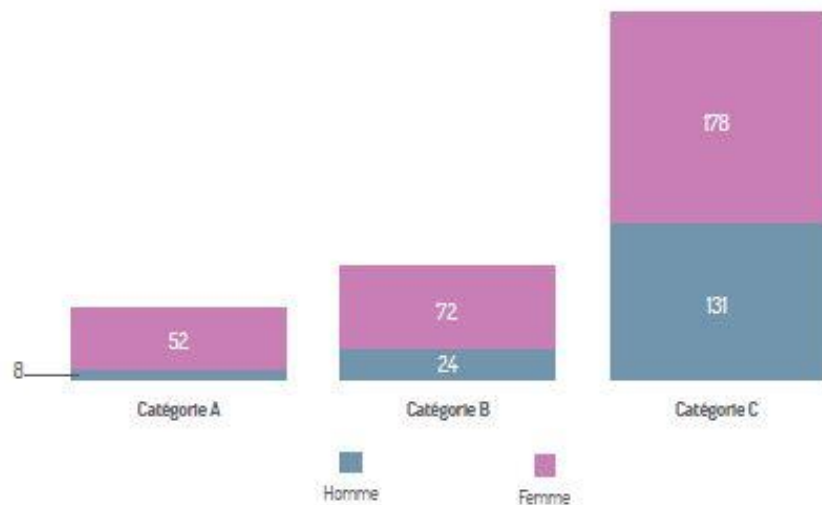
TAUX D'ABSENTÉISME PAR MOTIF



RÉPARTITION NOMBRE D'AGENTS AYANT ÉTÉ ABSENTS POUR CONGÉ PATERNITÉ ET MATERNITÉ



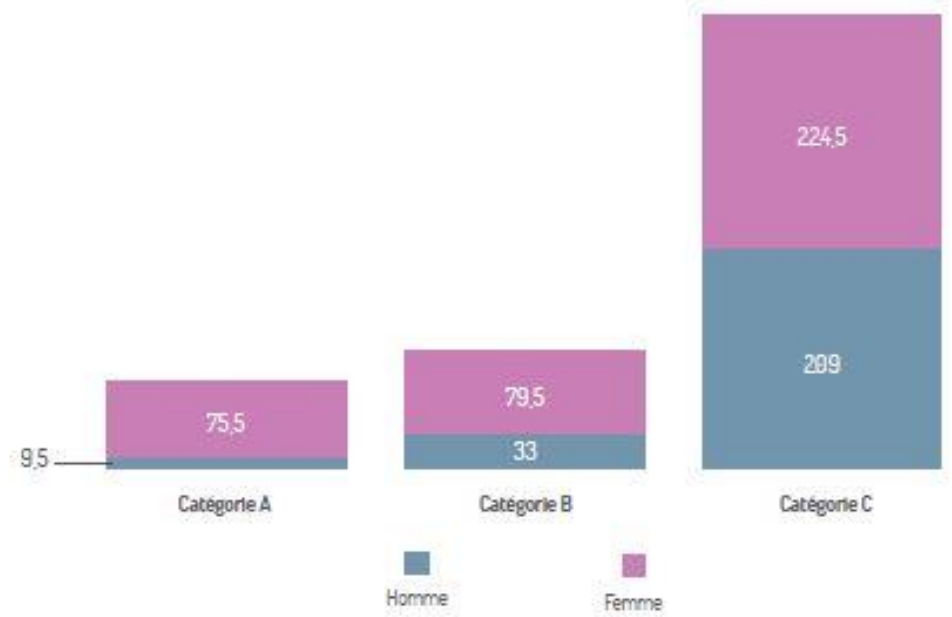
RÉPARTITION NOMBRE D'AGENTS AYANT ÉTÉ ABSENTS POUR GARDE D'ENFANT



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES - DONNÉES 2019

016

RÉPARTITION JOURS D'ABSENCES
POUR GARDE D'ENFANT



Le plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la structure

Le Plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la structure a été présenté et adopté au Comité technique du 3 décembre 2020 : il s'agit d'un plan pluriannuel portant sur les années 2021-2023.

La mise en œuvre de ce plan d'actions est une obligation qui s'impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

EPT GOSB - PLAN EGALITE FEMMES/HOMMES

AXES	Definition	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Actions	Indicateurs
Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	Il s'agit de mettre en œuvre, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agents et agents publics et l'égalité salariale	Mieux connaître les situations pour mieux agir	Début du 3 ^e trimestre 2021 (lors du rapport social unique)	Consolider et compléter les indicateurs du bilan RH sur l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les rémunérations (salaires médians, écarts de salaires, repérage des métiers à prédominance masculine / féminine, part des femmes/hommes qui encadrent d'autres agents...) notamment dans certaines filières	Nombre des nouveaux indicateurs ajoutés au bilan RH sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Axe 2 : garantir l'égal accès aux cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique	Prévoit les actions à mettre en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant. Il prévoit également la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix, dès lors que pour ces procédures la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier.	Mieux connaître les situations pour mieux agir	Début second semestre (lors du rapport social unique)	Consolider et compléter les indicateurs du bilan RH sur l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les formations / recrutements (distinction entre formations obligatoires et non obligatoires, nombre de jours de formation, nombre d'apprentis recrutés...)	Nombre des nouveaux indicateurs ajoutés au bilan RH sur l'égalité entre les femmes et les hommes
		Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle	4 ^e trimestre 2021 (évaluation+RSu)	Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion	Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle Durée moyenne entre deux promotions sur le nombre total de promotions par an
		Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement	3 ^e trimestre 2021 (après sensibilisation des agents concernés)	Utiliser un langage générique systématique pour rédiger les fiches de poste, les annonces et les rapports soumis à délibération au conseil territorial concernant l'emploi Définir un lexique	Part des fiches de poste publiées avec une rédaction discriminante Part des annonces publiées avec une rédaction discriminante
			3 ^e trimestre 2021 (après sensibilisation des agents concernés)	Mettre en place un outil qui permette de connaître la part de femmes et d'hommes qui candidatent sur un poste, et recevoir obligatoirement lors des entretiens la même part d'hommes et de femmes que celle constatée à l'étape des candidatures écrites	Evaluation de la durée moyenne entre deux promotions en moyenne par sexe et par classification Part des femmes / hommes ayant candidaté à un poste Part des femmes / hommes reçus en entretien pour ce poste
Axe 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle/personnelle et familiale	Prévoit de « mieux informer les agents publics sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ». Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.	Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Lors de la négociation du temps de travail	Mise en place de règles respectueuses de l'équilibre vie professionnelle/vie familiale, notamment pour éviter les réunions tardives Développer des modes de réunion évitant les déplacements: visioconférence, téléconférence... Affirmer le droit à la déconnexion	Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée Délai moyen de planification des réunions Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence...
			1 ^{er} trimestre 2021	Développement du recours au temps partiel annualisé (temps plein moins toutes les vacances scolaires) et du recours au télétravail	Nombre d'agent-es ayant recours au temps partiel annualisé Nombre d'agent-es ayant recours au télétravail
		Permettre une parentalité équilibrée	Juillet 2021	Prévoir un accompagnement au départ et au retour de congés longs (maternité, parentalité) avec la mise en place d'entretiens avant et après ces congés et d'un temps d'adaptation au retour (par exemple : une semaine de reprise sans mission attréée) Inciter les hommes à prendre la totalité de leur congé paternité	Part des personnes revenant de congés longs ayant pu bénéficier d'un entretien au moment de la reprise Part des personnes revenant de congés longs ayant pu bénéficier d'un temps d'adaptation à leur retour
	Inclure la prise égale des jours de garde d'enfants entre hommes et femmes en bénéficiant	Année 2021	Demander une égale répartition de la garde d'enfants entre les couples de l'EPT	Nombre de jours pour garde d'enfants entre hommes et femmes de l'EPT	

EPT GOSB - PLAN EGALITE FEMMES/HOMMES

AXES	Definition	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Actions	Indicateurs
Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement et de violences, la collectivité est tenue de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.	mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations interne et externe	Année 2021 - 2022	Cellule d'écoute : - avec un double référent (homme/femme) ayant une connaissance administrative afin de pouvoir orienter les victimes le cas échéant vers des professionnels extérieurs - avec une expertise juridique afin d'apprécier la nature des faits et leur qualification juridique. - associer les instances sociales - associer les préventeurs - associer les services médico-sociaux (médecin, assistante sociale et psychologue)	Bilan qualitatif et quantitatif : (nombre de signalements enregistrés, nombre de dossiers traités) Délai d'intervention
		Sensibiliser l'ensemble des agents et communiquer auprès des agents	Année 2021	Elaboration d'un livret / guide sur les situations de discriminations / violences / harcèlement au travail (de quoi parle-t-on ? Quelle est la loi ? Quelles sont les sanctions encourues ? Vers qui se tourner en interne et à l'extérieur si je suis victime ou témoin?...) à diffuser largement Affichages, page intranet Information lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants	Nombre d'impression du guide Nombre d'affiches (cf avec les équipements de l'EPT : Maison Doisneau, les écoles d'Arts Camille Lambert et l'école d'Arts Plastiques de Viry-Chabillon et sur les contenus des CPES des classes de théâtre de l'EPT12 pourraient, dans le cadre de leurs ateliers d'improvisation ou d'écriture, proposer leurs travaux) Questionnaire d'autoévaluation à la fin du guide pour valider la bonne compréhension des recommandations
		Prévention et moyens	Année 2022	Pour tous les élus et salariés de l'EPT une journée (ou demi-journée) de formation, de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuels (via un prestataire, une association ?) Remettre en main propre le règlement intérieur signé et pour chaque nouvel embauché dans lequel sera intégré le plan d'action et la recommandation du conseil supérieur égalité F/H comprenant le texte suivant : "L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal; il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes." Protection fonctionnelle des agents	Bilan qualitatif et quantitatif : (nombre de signalements enregistrés, nombre de dossiers traités) Délai d'intervention
		Fonctionnement instance CHSCT et CT (élus CSE après les élections de 2022 sur le CSSCT)	Année 2022	Réunion 1 fois par mois . Obligations de résultats avec des objectifs chiffrés et des budgets dédiés	Comptes rendus des réunions Bilan annuel

Les résultats de l'analyse genrée du questionnaire envoyé aux agents pendant le premier confinement de l'année 2020

Remarques préliminaires :

1. **La répartition genrée des agents dans les différentes catégories n'aboutit pas toujours à 100 %. Le « reste » est dû aux agents qui n'ont pas souhaité répondre à la question portant sur le sexe du répondant.**
2. **Les données ne sont pas significatives quand elles portent sur un nombre trop faible d'agents (moins de 20).**

Tous, pendant le premier confinement strict des mois de mars, avril et mai 2020, nous avons été plongés dans une sorte de laboratoire de la mise en place du télétravail à grande échelle : femmes et hommes, indifféremment, ont été placés « dans [des] espaces de vie où ils [ont dû] prendre en compte quotidiennement non seulement les tâches domestiques, mais, s'ils en [avaient], le soin des enfants ET leur éducation »⁴⁹. Cette situation a constitué « un laboratoire *in vivo* de ce que pourrait être un partage des tâches à parts égales entre les femmes et les hommes. »⁵⁰

La crise sanitaire, par la mise en place du confinement, a notamment permis de rendre visibles aux yeux de tous les déséquilibres et les dysfonctionnements qui existent encore au sein des structures familiales (poids de la promiscuité, charge mentale accumulée principalement par les femmes...).

Plusieurs questions ont émergé de cette situation : les pratiques des individus au sein de leurs foyers ont-elles véritablement évolué vers un partage plus égalitaire des tâches domestiques ou cette expérience n'a-t-elle pas plutôt conforter « les rôles sexués, faisant porter sur les femmes la majeure partie de la charge mentale et émotionnelle, tandis que les conjoints, au métier souvent mieux rémunéré ou jugé "plus important", se consacrent plus facilement à leur télétravail ? »⁵¹

C'est à ces questions que l'analyse genrée du questionnaire sur le travail à domicile pendant la crise sanitaire se propose d'apporter des pistes de réponses. Les résultats qui suivent viennent compléter le *Recueil d'expérience sur le travail à domicile pendant la crise sanitaire du printemps 2020*⁵², en apportant une analyse à la lumière des questions de genre.

⁴⁹ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Le confinement : un révélateur des rôles sociaux des femmes et des hommes », 14/04/2020, disponible en ligne sur : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_confinement_avril_2020.pdf (vu le 08/02/2021).

⁵⁰ *Idem.*

⁵¹ *Idem.*

⁵² Marie Donskoff-Jarry, EPT Grand-Orly Seine Bièvre (Secrétariat Général), « Recueil d'expérience sur le travail à domicile pendant la crise sanitaire du printemps 2020 », 27/08/2020, disponible en ligne sur :

I. Identité des répondants : des femmes plus nombreuses, peut-être plus concernées par la prise en charge des enfants

1. Des femmes sur-représentées parmi les répondants, signe d'un intérêt plus prononcé pour la question des conditions de travail pendant le confinement ?

Les femmes sont sur-représentées parmi les répondants au questionnaire par rapport à leur représentation dans les effectifs totaux des agents de l'EPT – titulaires et non titulaires (734 hommes et 717 femmes, soit 50,6 % d'hommes et 49,4 % de femmes) : 65,6 % des répondants sont des femmes. Un peu plus de deux femmes sur cinq travaillant sur un emploi permanent à l'EPT ont répondu, quand ce n'a été le cas que d'un homme sur cinq.

La DGA Prospective et projet de territoire mise à part, les répondants au questionnaire pour l'ensemble des autres DGA (Développement territorial, Ressources humaines et moyens généraux, Finances, commande publique et optimisation des moyens, Equipements culturels et sportifs et patrimoine bâti, et Espace public), la Direction Générale et le Secrétariat général, indépendamment de la répartition des femmes et des hommes dans leurs effectifs globaux, sont majoritairement des femmes.

Remarque : En raison de ce déséquilibre dans la représentation des femmes et des hommes parmi les répondants, on privilégiera une analyse statistique des taux de réponse par sexe (exemple : X % des femmes / hommes sont entouré(e)s d'au moins un enfant ; plutôt que : les répondants entourés d'au moins un enfant sont à X % des femmes / hommes).

Il apparaît que, lors des enquêtes et groupes de travail faisant appel à des volontaires ou entretiens mis en place par la collectivité sur différents sujets, les femmes sont souvent sur-représentées par rapport à leurs collègues masculins (ce qui s'explique toutefois en partie par le fait que les agents de la filière administrative, où les femmes sont sur-représentées, répondent davantage à ce genre de sollicitations). De plus, elles sont également sur-représentées parmi les expérimentateurs du télétravail, expérimentation mise en place avant la période du premier confinement.

Cette sur-représentation des femmes dans l'effectif répondant tendrait à montrer un intérêt un peu plus vif de leur part pour les thématiques abordées (conditions de travail à la maison, répartition des espaces au sein du foyer...) : peut-être se sentent-elles aussi un peu plus concernées ?

https://ept12.sharepoint.com/:w:/s/Intranet/EVunu-S-letOumWm2Vgi6z8B_2dxCn5yWzh6ggEuLkR3rg?e=9eWKKl (vu le 08/02/2021).

2. Des enfants plus souvent pris en charge par les femmes

A l'EPT, les agents interrogés, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, étaient globalement entourés de façon équivalente par au moins un enfant de moins de 16 ans dans le domicile : c'était le cas pour 41,0 % des femmes et 39,2 % des hommes ayant répondu au questionnaire.

Ce sont pourtant les femmes qui ont proportionnellement davantage pris en charge la garde des enfants que les hommes, alors que, comme rappelé précédemment, les uns et les autres sont globalement autant concernés par la présence d'enfants.

16,0 % des femmes et 11,5 % des hommes ont travaillé à domicile tout en assurant la garde d'enfants de moins de 16 ans. Si, globalement, « il n'y a pas eu de réduction de charge de travail [pour les parents de jeunes enfants] du fait de la présence d'enfants [,] les femmes font plus souvent face à la double contrainte de télétravailler tout en devant s'occuper de leurs enfants durant le confinement. Cela s'explique notamment par le fait qu'elles vivent plus fréquemment seules avec des enfants, et qu'en couple, leur conjoint travaille lui davantage sur site. »⁵³

De plus, pendant le confinement, à situation pourtant égale d'accès au télétravail, et même s'il y en a eu peu, ce sont davantage les femmes qui ont bénéficié des autorisations d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans (2,3 % des femmes et 0,7 % des hommes).

⁵³ The Conversation, Louis Erb et Rachel Silvera, « Travailler au temps du Covid-19 : les inégalités femmes-hommes en chiffres », 16/06/2020, disponible en ligne sur : <https://theconversation.com/travailler-au-temps-du-covid-19-les-inegalites-femmes-hommes-en-chiffres-140589> (vu le 08/02/2021).

La situation de parents isolés, qu'elle ait été vécue par des hommes ou par des femmes, a pu rendre plus complexe et difficile à vivre la période de confinement.

Bien que les parents isolés aient été peu nombreux à répondre au questionnaire, cette situation de vie mérite donc une attention toute particulière ici.

« La situation est un miroir grossissant de la difficulté des parents solos en général. Il y a donc effectivement des difficultés pour sortir faire des courses avec des enfants en bas âge. Quand on a trois enfants entre zéro et trois ans, c'est juste l'enfer. Il y a la question du télétravail avec les enfants qui sont autour et qui ne peuvent pas être pris en charge par une deuxième personne. [...] Et ce qui fait fonctionner un parent en solo, ce qui permet d'avancer, c'est le réseau. Le réseau familial, le réseau amical. Forcément, dans la situation actuelle, ce réseau est littéralement dissipé, il est détruit, donc les parents solos ne peuvent compter que sur eux-mêmes. »⁵⁴

Les données récoltées montrent que **les femmes sont plus exposées à cette situation de vie** et qu'elles ont été, plus que les hommes, dans la situation de gérer seules leur foyer pendant le confinement : 78,6 % des agents parents isolés sont des femmes, et 11,0 % des femmes (contre 6,1 % des hommes) ayant répondu au questionnaire sont parents isolés. **Pourtant, les femmes parents isolés ont, pour plus de sept d'entre elles sur dix, maintenu une activité « normale » de travail, étant donc appelées à combiner vie de famille – sans pouvoir en partager la charge – et vie professionnelle** : 72,7 % d'entre elles sont restées en activité, 15,2 % ont bénéficié d'une activité aménagée et 2,4 % étaient en ASA pour garde d'enfants (et le reste en ASA pour équipement ou service fermé).

Les hommes parents isolés, quant à eux, semblent avoir proportionnellement plus profité de l'aménagement du temps de travail puisqu'ils étaient pour 44,4 % d'entre eux en activité, pour 33,3 % en activité aménagée et pour 0 % en ASA pour garde d'enfants (et le reste en ASA pour équipement ou service fermé). **Ces résultats sont cependant à nuancer car les hommes en situation de parents isolés sont trop peu nombreux à avoir répondu au questionnaire pour que la donnée soit représentative : les résultats sont donc, en ce qui les concerne, des indicateurs de grandes tendances à prendre avec précaution.**

⁵⁴ FranceInfo, « Face au confinement, les parents seuls "ne peuvent compter que sur eux-mêmes", alerte l'association "parents solos et compagnie" », 08/04/2020, disponible sur : https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/face-au-confinement-les-parents-seuls-ne-peuvent-compter-que-sur-eux-memes-alertelassociation-parents-solos-et-compagnie_3905819.html (vu le 24/02/2021).

II. L'espace de travail : des femmes souvent moins bien loties que les hommes quant aux conditions matérielles de travail

Si, pendant ce premier confinement, les femmes et les hommes ont été autant en télétravail les uns que les autres, les conditions de l'exercice de ce travail à la maison n'ont pas été les mêmes pour tous.

« Le confinement a modifié les conditions de travail des Français, bouleversé l'usage du logement et renforcé les inégalités de sexe. Le fait d'être en télétravail dans le cadre de son activité professionnelle est apparu, dans le débat public, comme un privilège. [...] Pourtant] les femmes sont autant en télétravail que les hommes, mais elles le sont dans de moins bonnes conditions. »⁵⁵

« Le confinement a aussi renforcé les inégalités de sexe face au travail, en termes de continuité comme de conditions d'exercice. [...] Si les hommes et les femmes sont autant en télétravail, ils ne le sont pas dans les mêmes conditions. »⁵⁶

1. La solitude globalement plus présente chez les femmes

A l'EPT, les femmes ont proportionnellement été plus seules que les hommes dans les faits.

24,0 % des femmes et 16,2 % des hommes ont vécu au moins une partie du confinement seuls (dont une proportion à peu près équivalente – 10,7 % des femmes et 9,5 % des hommes – le confinement en totalité).

Les hommes paraissent avoir globalement moins souffert du sentiment de solitude que les femmes.

Ils sont 56,8 % à n'avoir jamais été perturbés par le fait d'être seuls en permanence, contre seulement 50,0 % des femmes. De même, 32,3 % des femmes et 29,1 % des hommes disent avoir été parfois ou souvent perturbés par le fait d'être seuls en permanence.

⁵⁵ Institut National d'Études Démographiques, Etude COCONEL (COronavirus et CONfinement Enquête Longitudinale), « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », Note de synthèse n° 10, vague 6, p. 6, disponible en ligne sur : http://orspaca.org/sites/default/files/coconel-note-10-logement-travail-voisinage-conditions-de-vie_ined.pdf (vu le 08/02/2021).

⁵⁶ *Idem*, p. 7.

« Le confinement semble avoir augmenté le sentiment d'isolement des personnes qui étaient auparavant les moins isolés : c'est pour ces dernières que le confinement a probablement le plus bouleversé les habitudes de vie. [...] En période de confinement, le sentiment d'isolement est plus fort chez les femmes [...], les ménages pauvres [...] et les jeunes [...]. Le couple, au contraire, a un effet protecteur [...] (avec ou sans enfant) »⁵⁷.

2. Des conditions matérielles de travail moins favorables pour les femmes

Les femmes ont moins profité que les hommes d'un lieu de travail isolé au sein du foyer, plus propice au travail. Elles ont donc dû, plus souvent que leurs homologues masculins, travailler dans un espace partagé avec d'autres membres du foyer, et donc moins propice au calme et à la concentration.

64,2 % des hommes et 58,0 % des femmes interrogés ont profité d'une pièce isolée du reste du foyer pour travailler ou étaient seuls dans leur logement.

De plus, les femmes sont globalement moins bien loties que les hommes quand il s'agit des conditions d'installation du poste de travail à domicile.

30,3 % des femmes et 26,4 % des hommes estiment ne pas disposer d'un environnement matériel adapté pour télétravailler (pièce, espace dédié, bureau, siège adapté...). L'écart se creuse particulièrement dans les situations « extrêmes » puisque 11,0 % des femmes et 7,4 % des hommes estiment ne pas disposer du tout d'un environnement matériel adapté ; à l'inverse, 30,4 % des hommes et 21,7 % des femmes estiment disposer tout à fait d'un environnement matériel adapté.

Ces différences dans les conditions de travail semblent jouer sur l'appréciation des aléas de la promiscuité alentour : 67,0 % des femmes et 63,5 % des hommes disent avoir été perturbés (parfois, rarement ou souvent) par la promiscuité (bruit des enfants ou des autres membres du foyer, bruit autour). La différence est la plus flagrante pour les situations où les perturbations sont jugées très régulières (« souvent ») : 19,3 % des femmes (contre 12,2 % des hommes) jugent avoir été souvent perturbées par la promiscuité.

⁵⁷ Institut National d'Etudes Démographiques, Etude COCONEL (COronavirus et CONfinement Enquête Longitudinale), « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », Note de synthèse n° 10, vague 6, p. 11-12, disponible en ligne sur : http://orspaca.org/sites/default/files/coconel-note-10-logement-travail-voisinage-conditions-de-vie_ined.pdf (vu le 08/02/2021).

III. Quel aménagement des activités et des objectifs en fonction du sexe des agents ?

1. Des missions qui ont été globalement plus adaptées pour les hommes mais qui dépendent également du nombre d'enfants présents dans le foyer

Les missions des hommes ont été globalement davantage adaptées que celle des femmes pendant ce confinement.

25,0 % des femmes et 16,9 % des hommes disent que leurs missions n'ont été ni adaptées ni redéfinies. 83,1 % des hommes et 75,0 % des femmes ont vu leurs missions être adaptées ou redéfinies au moins de manière marginale. Mais l'écart se creuse de nouveau dans la situation la plus « extrême » puisque 20,7 % des femmes et 16,9 % des hommes estiment que leurs missions ont été totalement adaptées / redéfinies.

Plusieurs hypothèses peuvent contribuer à expliquer ce phénomène :

- **Les hommes qui ont répondu au questionnaire se trouvent, beaucoup plus que les femmes (23,7 % d'entre elles), en situation d'encadrement (pour 40,5 % d'entre eux). Or la position d'encadrant a demandé, pendant le confinement, une grande adaptation d'office des missions, notamment en ce qui concerne le volume de celles liées au soutien et au suivi des équipes à distance.**
- **La relation de confiance qui lie l'agent à sa hiérarchie a pu également jouer un rôle dans la redéfinition ou non des missions de chacun : plus la confiance établie est grande, plus il est facile pour l'agent de s'autoriser à discuter de la réadaptation de ses missions avec son supérieur.** Or il semble que l'expérience du travail à domicile a davantage amélioré la relation de confiance avec le responsable hiérarchique direct chez les hommes (pour 45,3 % d'entre eux) que chez les femmes (42,7 % d'entre elles). Mais cette expérience a surtout détérioré davantage cette relation de confiance chez les femmes (pour 9,7 % d'entre elles) que chez les hommes (pour 6,8 % d'entre eux).
- **Les hommes ont peut-être davantage signalé leur situation personnelle (présence de jeunes enfants à la maison par exemple) pour adapter leur charge de travail en conséquence. Quant aux femmes, qui ont plus l'habitude de cumuler tâches professionnelles et tâches domestiques en « temps normal » et qui**

ont par conséquent davantage l'habitude de faire face aux imprévus en permanence, elles ont potentiellement pu s'adapter plus facilement, sans avoir besoin de rééquilibrer leurs missions.

La redéfinition des missions est globalement liée au nombre d'enfants : indépendamment du sexe de l'agent, plus il y a d'enfants dans le foyer, plus les tâches ont été adaptées (sauf pour les femmes avec trois enfants ou plus dans le foyer).

56,0 % des hommes avec un enfant à la maison ont vu leurs missions en grande partie (partiellement ou totalement) redéfinies. C'est le cas pour 66,7 % des hommes avec deux enfants, et 83,3 % des hommes avec trois enfants ou plus. 56,5 % des femmes avec un enfant à la maison ont vu leurs missions en grande partie (partiellement ou totalement) redéfinies. C'est le cas pour 63,3 % des femmes avec deux enfants, mais pour seulement 50,0 % des femmes avec trois enfants ou plus.

Si 75,0 % des hommes et 71,7 % des femmes ont vu leurs objectifs redéfinis ou adaptés (au moins de façon marginale) par leur supérieur hiérarchique, **le nombre d'enfants présents dans le foyer semble avoir joué sur l'adaptation des objectifs pour les hommes, mais pas pour les femmes (pourcentage stable)**. 72,0 % des hommes avec un enfant de moins de 16 ans à la maison ont vu leurs objectifs en grande partie adaptés (partiellement ou totalement) par leur supérieur hiérarchique. C'est le cas pour 66,7 % des hommes avec deux enfants et pour 83,3 % des hommes avec 3 enfants ou plus. 58,1 % des femmes avec un enfant de moins de 16 ans à la maison ont vu leurs objectifs en grande partie (partiellement ou totalement) adaptés par leur supérieur hiérarchique. C'est le cas pour 57,1 % des femmes avec deux enfants et pour 58,3 % des femmes avec trois enfants ou plus.

2. Un regard sur la qualité de son travail qui ne varie pas en fonction du sexe

Les femmes comme les hommes jugent globalement de façon équivalente la qualité de leur travail (meilleure, moins bonne ou équivalente), avec cependant un écart plus grand en faveur des hommes sur le sentiment d'une qualité « un peu meilleure » (3 points – 25,0 % des hommes contre 22,0 % des femmes) et un écart plus grand en faveur des femmes sur le sentiment d'une qualité « bien meilleure » (1,5 points – 14,3 % des femmes contre 12,8 % des hommes).

37,8 % des hommes et 36,3 % des femmes ont le sentiment que la qualité du travail qu'ils ont été en mesure de produire est globalement meilleure (bien meilleure ou un peu meilleure) qu'à l'ordinaire.

26,3 % des femmes et 25,7 % des hommes ont le sentiment que la qualité du travail qu'ils ont été en mesure de produire est globalement moins bonne (beaucoup moins bonne ou un peu moins bonne) qu'à l'ordinaire.

37,3 % des femmes et 36,5 % des hommes n'ont pas constaté de changement sur la qualité du travail qu'ils ont été en mesure de fournir.

IV. L'équilibre et la répartition des temps de vie professionnel et personnel

Le confinement a été le laboratoire à ciel ouvert de ce qui se passe au sein des foyers en ce qui concerne la prise en charge des tâches ménagères et domestiques : il a remis au goût du jour les inégalités qui persistent dans la répartition de la charge mentale.

« Le confinement n'a fait qu'accentuer un déséquilibre déjà existant, largement documenté par les sociologues. L'Insee mène tous les dix ans une enquête "emploi du temps" qui s'intéresse entre autres au nombre d'heures consacré au travail domestique chaque jour. La dernière, datée de 2010, fait toujours état de différences criantes : là où les femmes consacrent en moyenne 3h52 quotidiennes au "temps domestique", les hommes n'y accordent que 2h24. »⁵⁸

1. Des temps de travail plus anarchiques pour les femmes que pour les hommes

Les femmes ont, un peu plus souvent que les hommes, connu des temps de travail « anarchiques », non rythmés par des pauses et horaires réguliers.

11,0 % des femmes et 8,1 % des hommes n'ont pas instauré de temps de pause (au moins méridienne) et d'horaires de fin de travail.

La différence est d'autant plus marquée lorsque des enfants sont présents au sein du foyer : plus leur nombre augmente, et moins les agents (femmes ou hommes) ont pu bénéficier d'un rythme professionnel « cadré ». Dans chaque cas (un, deux, trois enfants ou plus), les femmes ont, globalement, moins pu cadrer leur temps de travail par rapport aux hommes.

⁵⁸ Reporterre, Emilie Massemin, « Cuisine, ménage, enfants... Le confinement exacerbe les inégalités femmes-hommes », 21/04/2020, disponible en ligne sur : <https://reporterre.net/Cuisine-menage-enfants-Le-confinement-exacerbe-les-inegalites-hommes-femmes> (vu le 08/02/2021).

14,6 % des femmes avec au moins un enfant en bas âge à la maison n'ont jamais instauré de temps de pause et d'horaires de fin de travail, contre seulement 6,9 % des hommes dans la même situation.

Pourtant, les hommes sont globalement plus nombreux que les femmes à invoquer leurs conditions personnelles de travail (dont la garde des enfants) comme raison explicative au fait qu'ils n'aient pas été en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches habituelles.

Ce résultat peut une nouvelle fois résulter du fait que les femmes ont plus l'habitude de garder les enfants en période « normale ». Ce sont souvent elles qui supportent la charge mentale, c'est-à-dire la charge cognitive que représente la gestion du foyer au quotidien.

31,1 % des hommes (dont 6,1 % pas du tout) et 30,7 % des femmes (dont 8,7 % pas du tout) estiment ne pas être en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches habituelles en travail à domicile. 13,5 % des hommes et 10,7 % des femmes invoquent au moins leurs conditions personnelles de travail à domicile (dont la garde d'enfants) comme raison explicative au fait de ne pas avoir pu être en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches habituelles.

« Cognitive, car elle ne consiste pas seulement en l'exécution des tâches domestiques mais en leur anticipation et en leur planification – il ne s'agit pas seulement de conduire l'enfant chez le pédiatre, mais d'être attentif à ses symptômes, prendre rendez-vous en fonction de son agenda, organiser son travail professionnel pour pouvoir l'accompagner, penser au carnet de santé, etc. »⁵⁹ Elles ont intériorisé le fait que c'était à elles de remplir ces tâches domestiques et les invoquent donc moins comme raisons explicatives au fait qu'elles n'ont pas été en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches habituelles. Et ce serait un raccourci de s'arrêter à la gestion des enfants, car « c'est plus particulièrement au sein des couples sans enfant que les inégalités femmes-hommes sont les plus importantes concernant la répartition des tâches ménagères »⁶⁰.

⁵⁹ Reporterre, Emilie Massemin, « Cuisine, ménage, enfants... Le confinement exacerbe les inégalités femmes-hommes », 21/04/2020, disponible en ligne sur : <https://reporterre.net/Cuisine-menage-enfants-Le-confinement-exacerbe-les-inegalites-hommes-femmes> (vu le 08/02/2021).

⁶⁰ Harris Interactive pour le compte du Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, « L'impact du confinement sur les inégalités femmes/hommes. Comment se répartissent les tâches ménagères et éducatives dans les foyers durant la période de confinement ? Cette répartition engendre-t-elle des tensions au sein des couples ? », 04/2020, p. 9, disponible en ligne sur : http://harris-interactive.fr/wp-content/uploads/sites/6/2020/07/NEW_Rapport_Harris-L_impact_du_confinement_sur_les_inegalites-1.pdf (vu le 08/02/2021).

2. Un sentiment d'efficacité au travail qui varie très peu sur la période en fonction du sexe des agents

Globalement, le sexe des agents n'a pas d'influence sur leur sentiment de travailler plus ou moins qu'à l'ordinaire.

23,0 % des hommes et 22,7 % des femmes ont eu le sentiment de travailler moins (beaucoup moins ou un peu moins) qu'à l'ordinaire. 42,6 % des hommes et 42,0 % des femmes ont eu le sentiment de travailler plus (beaucoup plus ou un peu plus) qu'à l'ordinaire. 34,5 % des hommes et 35,3 % des femmes ont eu le sentiment de travailler ni plus ni moins qu'à l'ordinaire.

Les hommes ont, davantage que les femmes, eu le sentiment d'avoir travaillé beaucoup plus (pour 18,2 % d'entre eux, contre 15,3 % des femmes) ou un peu moins (18,9 % des hommes, contre 16,3 % des femmes) qu'à l'ordinaire.

Les femmes ont, davantage que les hommes, eu le sentiment d'avoir travaillé un peu plus (26,7 % des femmes, contre 24,3 % des hommes) ou beaucoup moins (pour 6,3 % d'entre elles, contre 4,1 % des hommes) qu'à l'ordinaire.

Pourtant, les hommes ont été globalement plus distraits que les femmes par des tentations qu'ils n'ont pas habituellement dans leur environnement de travail (télévision, internet, musique, jardinage, bricolage), mais également par la vie de famille (s'occuper des enfants, des courses, du ménage).

66,2 % des hommes contre 57,7 % des femmes disent avoir été perturbés (parfois, rarement ou souvent) par des tentations qu'ils n'ont pas habituellement (télévision, internet, musique, jardinage, bricolage). 75,0 % des hommes et 69,0 % des femmes disent avoir été perturbés (parfois, rarement ou souvent) par la vie de famille qui prend du temps (s'occuper des enfants, des courses, du ménage). Dans le détail, si les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir été parfois (35,1 % des hommes contre 27,0 % des femmes) et rarement (23,6 % des hommes contre 18,3 % des femmes) dérangés, les femmes le sont davantage souvent (23,7 % des femmes contre 16,2 % des hommes).

C'est plutôt la présence d'enfants dans le foyer qui est déterminante et explique en partie la moins grande concentration des agents, hommes ou femmes, mais ce sentiment de moins grande concentration est plus accentué encore chez les femmes que chez les hommes.

29,3 % des femmes contre 21,6 % des hommes estiment avoir été moins concentrés (un peu ou beaucoup moins) qu'à l'ordinaire dans leur travail. Parmi les agents (femmes et hommes confondus) sans enfant, 20,6 % estiment avoir été moins concentrés (un peu ou beaucoup moins) qu'à l'ordinaire. Ce taux monte à plus de 35,7 % pour les agents avec 1 enfant ou plus dans le foyer. Parmi les hommes avec un enfant ou plus, 24,1 % estiment avoir été moins concentrés (un peu ou beaucoup moins) qu'à l'ordinaire. Ce taux monte à 41,5 % des femmes dans la même situation.

Si le sentiment d'avoir été globalement moins efficace (un peu moins ou beaucoup moins) qu'à l'ordinaire dans son travail est à peu près le même chez les femmes (24,3 % d'entre elles) que chez les hommes (23,6 % d'entre eux), **les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à penser qu'elles ont été beaucoup moins efficaces** (7,3 % d'entre elles, contre 3,4 % des hommes).

3. L'équilibre des vies professionnelle et personnelle

Les hommes (60,1 % d'entre eux) **comme les femmes** (63,3 % d'entre elles), **et à des niveaux comparables** (plus de six femmes / hommes sur dix), **ont majoritairement trouvé que la période de confinement avait été favorable à l'équilibre de leurs vies professionnelle et privée.** Cependant, même si les agents ayant considéré la période comme non favorable à cet équilibre sont minoritaires, leur niveau mérite tout de même attention : 27,3 % des femmes et 25,7 % des hommes (plus d'un homme / femme sur quatre) considèrent que la période de confinement n'a pas été favorable à l'équilibre de leurs vies professionnelle et privée.

Les différences sont davantage visibles dans les situations « extrêmes » : 26,0 % des femmes ont trouvé la période très favorable à l'équilibre des vies professionnelle et privée, contre seulement 20,9 % des hommes ; en revanche, 11,3 % des femmes ont jugé la période pas favorable du tout à cet équilibre, contre seulement 6,8 % des hommes.

L'équilibre, ou non, entre vie professionnelle et vie personnelle ne tombe pas du ciel : il est le résultat d'une culture bien ancrée dans les modes de vie.

« La répartition inégale du temps passé pour les tâches ménagères entre les femmes et les hommes, régulièrement documentée, tend donc à se confirmer en période de confinement. Cette différence entre femmes et hommes n'est pas de même ampleur selon la configuration du foyer dans lequel chacun vit son confinement. Ainsi, celle-ci n'est que de 10 minutes en moyenne entre les femmes et les hommes qui vivent sans conjoint et sans enfant mineur. En revanche, dès que l'on s'intéresse plus précisément aux personnes vivant en couple, non seulement le temps moyen consacré aux tâches ménagères tend à augmenter, mais la différence entre femmes et hommes a aussi tendance à s'accroître. C'est le cas lorsque les personnes vivent en couple avec enfants (2 heures 49 chez les femmes, 2 heures 30 chez les hommes), mais surtout lorsqu'elles vivent en couple sans enfant (2 heures 44 chez les femmes, 2 heures 02 chez les hommes). »⁶¹

Globalement, les agents « encensent » le télétravail puisque 81,1 % des hommes et 78,0 % des femmes souhaitent avoir la possibilité de télétravailler une fois le confinement terminé. **Cependant, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à vouloir en bénéficier quand la situation sera revenue à la normale.**

22,0 % des femmes et 18,9 % des hommes ne souhaitent pas pouvoir télétravailler une fois le confinement terminé.

⁶¹ Harris Interactive pour le compte du Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, « L'impact du confinement sur les inégalités femmes/hommes », 15/04/2020, disponible en ligne sur : https://harris-interactive.fr/opinion_polls/limpact-du-confinement-sur-les-inegalites-femmes-hommes/ (vu le 08/02/2021).

Conclusion

Si le travail à domicile qui a eu lieu pendant le premier confinement de l'année 2020 n'était pas à proprement parler du télétravail, il n'en demeure pas moins qu'il a été une illustration des inégalités entre les femmes et les hommes qui persistent dans le travail chez soi. Après avoir vécu cette situation extrême, on ne peut pas ignorer ses enseignements, et notamment le suivant : « la pandémie, et le confinement qui a suivi, ont renforcé les inégalités entre les femmes et les hommes. Après un demi-siècle de réduction progressive de ces inégalités, la crise sanitaire a provoqué le retour au foyer des femmes, renforcé leur assignation aux tâches domestiques et parentales, et fragilisé davantage leurs revenus que les hommes. A la maison, les femmes travaillent également dans de moins bonnes conditions que leurs homologues masculins, en disposant plus rarement d'espace personnel. Au total, en impliquant des rapports de classe, de sexe et de générations, le logement durant la période de confinement révèle encore plus l'ampleur des inégalités au sein de la société française. »⁶²

Il est nécessaire que ces constats et points de vigilance soient pris en compte et intégrés dans les réflexions que mène actuellement l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre sur le télétravail⁶³.

⁶² Institut National d'Etudes Démographiques, Etude COCONEL (COronavirus et CONfinement Enquête Longitudinale), « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », Note de synthèse n° 10, vague 6, p. 13, disponible en ligne sur : http://orspaca.org/sites/default/files/coconel-note-10-logement-travail-voisinage-conditions-de-vie_ined.pdf (vu le 08/02/2021).

⁶³ Un *Guide sur le télétravail* est en préparation par les services de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre : il intégrera la question du genre.

Comparaisons territoriales des grands indicateurs

Tableau 1 : Répartition de la population par sexe et par grandes tranches d'âge en 2017

	0-14 ans		15-29 ans		30-44 ans		45-59 ans		60-74 ans		75 ans ou plus	
EPT 12	20,2%		20,5%		21,5%		19,0%		12,2%		6,7%	
Métropole du Grand Paris	18,5%		20,9%		22,1%		18,9%		12,8%		6,9%	
Ile-de-France	19,5%		20,0%		21,3%		19,4%		13,0%		6,8%	
France (hors Mayotte)	18,1%		17,6%		18,8%		19,9%		16,2%		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	49,1%	50,9%	50,0%	50,0%	50,7%	49,3%	50,8%	49,2%	52,8%	47,2%	62,1%	37,9%
Métropole du Grand Paris	49,2%	50,8%	51,6%	48,4%	51,0%	49,0%	51,7%	48,3%	53,9%	46,1%	62,4%	37,6%
Ile-de-France	49,1%	50,9%	50,8%	49,2%	51,2%	48,8%	51,4%	48,6%	53,3%	46,7%	61,9%	38,1%
France (hors Mayotte)	48,9%	51,1%	49,6%	50,4%	50,9%	49,1%	51,0%	49,0%	52,8%	47,2%	61,7%	38,3%

Lecture : Les 0-14 ans représentent 20,2 % de la population du Grand-Orly Seine Bièvre ; parmi eux, 49,1 % sont des femmes et 50,9 % des hommes.

Source : Insee, RP 2017, Exploitation principale

Tableau 2 : Part des moins de 30 ans et des plus de 60 ans par sexe en 2017

	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%	17,0%	39,3%	20,6%
Métropole du Grand Paris	40,7%	17,7%	38,1%	21,5%
Ile-de-France	41,0%	18,0%	38,2%	21,5%
France (hors Mayotte)	37,5%	23,2%	34,1%	27,7%

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

Source : Insee, RP 2017, Exploitation principale

Tableau 3 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage par sexe en 2017 (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	74,7%	76,9%	72,6%	64,2%	66,4%	62,1%	14,1%	13,7%	14,4%
Métropole du Grand Paris	76,6%	79,3%	74,0%	66,4%	69,0%	63,9%	13,3%	13,1%	13,6%
Ile-de-France	76,3%	79,1%	73,7%	66,7%	69,4%	64,1%	12,5%	12,2%	12,9%
France (hors Mayotte)	74,0%	76,8%	71,2%	63,7%	66,6%	60,9%	13,9%	13,2%	14,6%

Lecture : 74,7 % des 15-64 ans du Grand-Orly Seine Bièvre sont actifs (c'est-à-dire en emploi ou au chômage), et 64,2 % en emploi.

14,1 % des 15-64 ans actifs du Grand-Orly Seine Bièvre (en emploi ou au chômage) sont au chômage.

Source : Insee, RP 2017, Exploitation principale

Tableau 4 : Ecarts salariaux (salaire net horaire moyen) entre les femmes et les hommes en 2017

	Part du salaire net horaire moyen des hommes que les femmes touchent en 2017 (en %)	Ecart de salaire net horaire entre les femmes et les hommes par rapport au salaire des hommes en 2017 (en %)
EPT 12	ND	ND
Métropole du Grand Paris	84,7	15,3
Ile-de-France	84,2	15,8
France (hors Mayotte)	84,6	15,4

Lecture : Les femmes résidant sur le territoire de la MGP touchent en moyenne 84,7 % du salaire net horaire des hommes.

Les femmes résidant sur le territoire de la MGP ont en moyenne un salaire net horaire inférieur de 15,3 % à celui des hommes.

Source : Insee, DADS 2017, Fichier salariés au lieu de résidence

Lexique

Actif⁶⁴ : 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.

Egalité⁶⁵ : 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 chances⁶⁶ : 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.

Équité⁶⁷ : 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)⁶⁸ : 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)⁶⁹ : 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.

Famille⁷⁰ : 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.

⁶⁴ Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

⁶⁵ 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).

⁶⁶ Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

⁶⁷ 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).

⁶⁸ Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1374> (vu le 18/02/2019).

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ 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.

Genre⁷¹ : 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.

Ménage⁷² : 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.

Mixité⁷³ : fait de mélanger dans un groupe la présence de femmes et d'hommes, sans qu'ils ne soient forcément à nombre égal.

Parité⁷⁴ : égalité stricte. Souvent mesurée en chiffres (niveau de salaire, nombre de postes dans des assemblées, etc.).

Ségrégation professionnelle⁷⁵ : 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).

Sexe⁷⁶ : 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'activité⁷⁷ : 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 chômage⁷⁸ : 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.

⁷¹ 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).

⁷² Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

⁷³ Source : Alternatives économiques, « Femmes-hommes, l'égalité en action : lexique », disponible sur : <https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-legalite-action-lexique/00067033> (vu le 18/02/2019).

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ 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).

⁷⁶ 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).

⁷⁷ Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938> (vu le 18/02/2019).

⁷⁸ 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'emploi⁷⁹ : 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.

⁷⁹ 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'Evaluation 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
F C - R T C Y
S E I N E V V
B M I È A V R E
S J V

DGA Prospective et Projet de territoire