

L'égalité...

... le meilleur  
ATOUT !

RAPPORT SUR LA SITUATION EN  
MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES  
CONSEIL TERRITORIAL DU 5 AVRIL 2022

GRAND  
ORLY  
SEINE  
BIÈVRE



## Sommaire

**Avant-propos (p. 5)**

**Edito du Président (p. 6)**

### **1. Introduction (p. 7)**

Le contexte de mise en œuvre du rapport (p.7)

L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique transversale (p.10)

La construction du rapport (p. 11)

### **2. Diagnostic sur les inégalités existantes au sein du territoire (p. 12)**

Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement (p. 12)

Des mères seules plus vulnérables (p. 20)

Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômés restent genrés (p. 23)

Un marché du travail plus favorable aux hommes qu'aux femmes (p. 24)

Un travail féminin caractérisé par le morcellement (p. 31)

La persistance de secteurs d'activités « genrés » (p. 36)

Des femmes plus dépendantes des transports en commun (p. 42)

Les femmes dans le domaine de la culture (p. 46)

L'enjeu de l'accès aux droits par la maîtrise des savoirs de base (p. 52)

Des femmes plus concernées par les violences, tant dans la sphère privée que publique (p. 54)

De façon transversale (p. 60)

### **3. Etat des lieux sur l'égalité au sein de la collectivité (p. 62)**

Le rapport Egalité femmes-hommes / Données au 31/12/2020 (p. 62)

Les résultats de l'analyse genrée du questionnaire envoyé aux agents pendant le premier confinement de l'année 2020 (p. 83)

### **Comparaisons territoriales des grands indicateurs (p. 99)**

**Lexique (p. 101)**

**Sigles (p. 104)**

### **Annexes (p. 106)**

Annexe 1 : Localisation des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre (p. 106)

Annexe 2 : Implantation des Missions Locales sur le territoire (p. 107)

Annexe 3 : Implantation des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sur le territoire (p. 108)

## Avant-propos

L'établissement Public territorial (EPT) du Grand-Orly Seine Bièvre est une création récente des lois MAPTAM et NOTRe qui crée la Métropole du Grand Paris. 24 villes du Val-de-Marne et de l'Essonne ont été assemblées dans ce territoire de vie de 710 000 habitants. Dès sa création, l'égalité femme/homme a été un axe important de sa politique pour :

- **Construire une véritable culture de l'égalité**, en promouvant une éducation égalitaire, en luttant contre les stéréotypes sexistes.
- **Poursuivre la lutte contre les violences faites aux femmes.**
- **Agir sur les inégalités en matière d'accès à l'emploi durable et de carrière**, mais aussi face à la dévalorisation et la précarité des métiers à prédominance féminine, etc.
- **Prendre en compte la question du « genre » dans l'aménagement de l'espace** pour réellement « faire la ville ensemble », femmes et hommes, une ville plus égalitaire, plus accessible et facile à vivre pour toutes et tous, partout et à toute heure.

## Une prise en compte systématique du genre

L'action du territoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans **une approche transversale**, parce que l'égalité femmes-hommes recouvre tous les champs d'intervention des politiques publiques et parce que les femmes rencontrent des difficultés particulières auxquelles il convient d'apporter des réponses adaptées. La prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques se concrétise dans toutes les directions, dans tous les services, dans tous les dispositifs, au service des habitant·e·s des 24 villes. Le présent rapport illustre à la fois une photographie du territoire, et des avancées réalisées en 2021, malgré les conditions particulières liées à la pandémie. Il recense et valorise les politiques publiques menées par l'EPT, en interne, vis-à-vis des agent·es, et en externe, en direction des habitant·e·s. Les informations et les données, rassemblées par les pôles « Stratégie territoriale et environnementale » et « Ressources humaines », permettent d'avoir une vision assez précise des efforts consacrés par le territoire en la matière.

## Édito du Président

*Nous ne vivons pas la guerre des sexes mais le fait que les deux sexes sont victimes d'un système de représentations vieux de plusieurs millénaires. Il est donc important que les deux sexes travaillent ensemble à changer ce système, l'oppression et la dévalorisation du féminin n'étant pas nécessairement à long terme un gain pour le masculin et pour l'humanité.*

*Françoise Héritier, anthropologue, La petite histoire des femmes*

L'égalité entre les femmes et les hommes, déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République, concerne tous les domaines de la société, y compris celui des entreprises, où doit être enfin gagnée l'égalité professionnelle.

En 2022, les femmes continuent de ne pas demander la Lune, juste l'égalité.

Avec la crise sanitaire, les femmes sont toujours en première ligne, mal payées, majoritaires dans des métiers essentiels (soins, santé, services publics). Elles sont touchées de plein fouet par la précarité, les bas salaires et le temps partiel subi.

#Metoos symbolise une mobilisation partout dans le monde qui bouscule les rapports de domination et met à mal le patriarcat. Nous refusons les violences sexistes et sexuelles dans tous les lieux de vies ! L'écrire c'est admettre qu'il y a un effort considérable à opérer. C'est pourquoi je fais mienne la proposition des associations féministes d'obtenir un ministère de plein droit doté d'un véritable budget, à minima d'un milliard d'euros par an pour lutter contre les violences faites aux femmes.

L'élection à la présidence du parlement européen d'une parlementaire anti-avortement n'est pas un bon signe pour l'égalité femme/homme. Au même moment, en France, l'allongement du délai pour avorter a été voté grâce à une députée de notre territoire !

L'éducation non sexiste, la lutte contre les stéréotypes dans les manuels scolaires, contre le cyberharcèlement doivent enfin être effectives !

Comme l'a montré notre enquête interne, trop de salariées enchaînent les doubles journées avec le ménage, les courses, la cuisine, etc. pour prendre soin des enfants ou des personnes dépendantes.

L'égalité ça se travaille au quotidien. C'est ce que nous démontre ce rapport, qui est une mine de renseignements sur notre territoire. Le diagnostic est posé, aujourd'hui nous poursuivons, nous amplifions nos actions pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes.

Michel Leprêtre

Président du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre

## 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'Etat<sup>1</sup> ainsi que par les collectivités locales.

Sous la Révolution française, les femmes jouissaient d'une relative liberté : la Marche des femmes sur le palais de Versailles les 5 et 6 octobre 1789, qui oblige le roi Louis XVI à lever son veto sur la Déclaration des droits de l'Homme, en est le symbole. Puis 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 le premier document à revendiquer l'égalité juridique et légale des femmes et des hommes. Pourtant, 13 ans plus tard, le Code civil de Napoléon (21 mars 1804) asservit les femmes à leurs maris avec son fameux article 213 : « **La femme doit obéissance à son mari** ». Cela constitua de fait une grave régression.

Les partis et mouvements politiques furent, au XIX<sup>e</sup> et une grande partie du XX<sup>e</sup> siècles, de piètres défenseurs des droits des femmes. Ce n'est qu'en 1944 que le droit de vote et d'éligibilité fut accordé aux femmes françaises, et où quelques femmes purent être élues députées, ou maires. **Aujourd'hui un régime qui refuse le droit de vote aux femmes est clairement rangé parmi les régimes non démocratiques.** Un constat s'impose : l'exclusion des femmes de la vie politique favorise l'adoption de règles de droit qui les oppriment dans tous les domaines. Nous sommes donc les héritiers de cette histoire qui peut expliquer, aujourd'hui encore, un certain nombre de résistances.

<sup>1</sup> Pour une liste plus complète, voir : Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité 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).

L'évolution des droits des femmes prend un nouvel élan après la seconde guerre mondiale. L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « **la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme** ».

En 1958, la Constitution de la V<sup>e</sup> République prévoit en son article 1<sup>er</sup> que : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.*

**La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.** »

Ce second alinéa vient compléter l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958 par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République. C'est à l'aune de ces deux articles que nous proposons de prendre le sujet. En effet, comme nous le verrons dans les différentes parties, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actes n'est pas chose acquise, y compris la représentation des femmes dans les différentes assemblées élues.

Que de résistance depuis 1972 où la loi pose ainsi le principe « **à travail égal salaire égal** » ! Que de temps perdu, de succession de lois pour ne pas encore parvenir à atteindre en 2021 cet objectif.

Sur le chemin laborieux des lois vers l'égalité des hommes et des femmes au travail, il est intéressant de s'arrêter sur quelques-uns des textes législatifs favorisant l'égalité professionnelle.

**La loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy**, portant sur la modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise notamment la notion de salaire d'égale valeur et rappelle l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel.

La loi de même date, dite **loi Le Pors**, portant droits et obligations des fonctionnaires, réaffirme le principe d'égalité entre les sexes et dispose qu'aucune « *distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* ».

**La loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes liste l'ensemble des actions que les entreprises doivent entreprendre, interdit l'accès aux contrats publics à celles qui ne respectent pas les critères d'égalité et réforme le congé parental dont la durée est portée à un an s'il est partagé par le père et la mère pour le premier enfant.

**La loi du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel reprend les dispositions interdisant les discriminations relatives à l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et aux conditions de travail. Elle rappelle que les manquements sont passibles de sanctions pénales. En outre, la loi se donne pour but **de supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière salariale.**

**La loi du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique introduit le rapport social unique chaque année sur le pilotage des ressources humaines et la lutte contre les discriminations

Le principe général d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aujourd'hui formellement acquis mais dans les faits, **les femmes restent désavantagées par rapport aux hommes en matière de salaires, d'évolution professionnelle et de qualité de l'emploi.**



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 Social Unique (RSU) portant sur les données 2020.**

## 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 »<sup>2</sup>.

La mobilisation de tous les acteurs est nécessaire pour pouvoir 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.**

Si 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 défaveur des femmes ou en défaveur 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, le plus souvent indirectement, sur le territoire et au sein même de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

**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.**

<sup>2</sup> 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 des équipements et des services de l'EPT ainsi que de nombreux acteurs partenaires de la collectivité et investissant ce champ.**

**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, ressources humaines...). 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

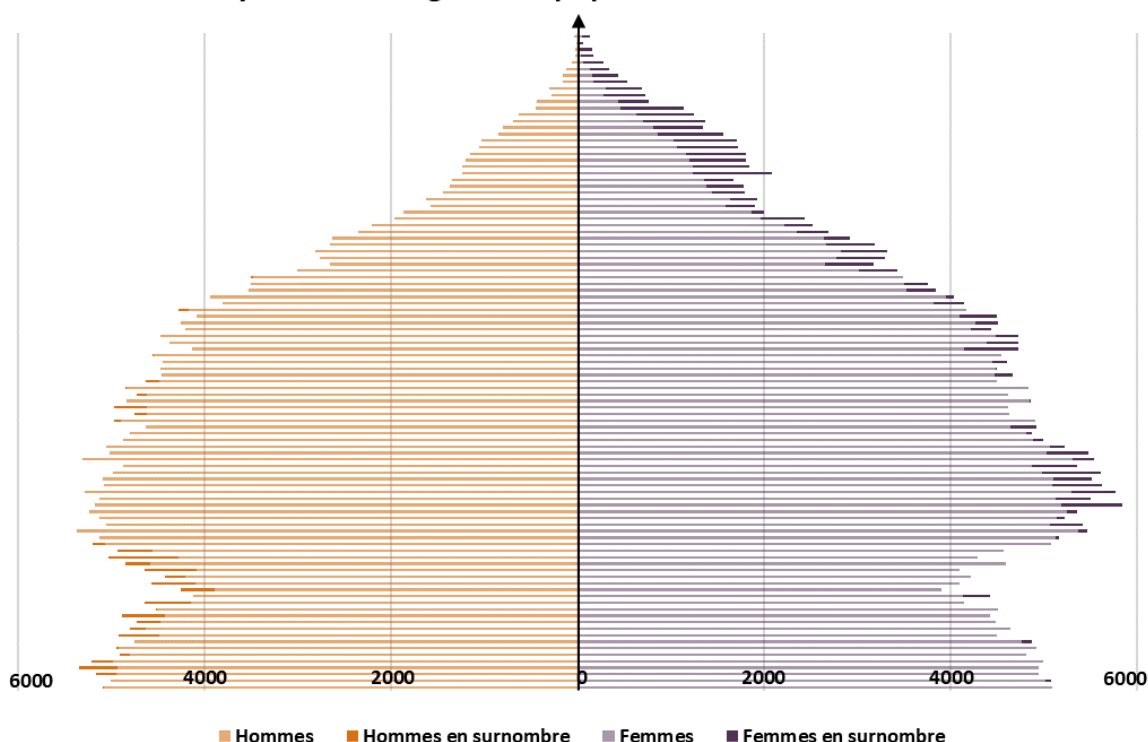
*Sans mention contraire, les données utilisées sont celles du recensement de la population de 2018 (Insee) et concernent l'échelle de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre. Des « zooms sur les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) » sont intégrés au rapport. Les données qui les illustrent sont tirées des estimations de l'Insee pour l'année 2018. Une cartographie des QPV du territoire est disponible en annexe<sup>3</sup>.*

*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 2018



Source : Insee, RP 2018, Exploitation principale

<sup>3</sup> Voir Annexe 1, p. 105.

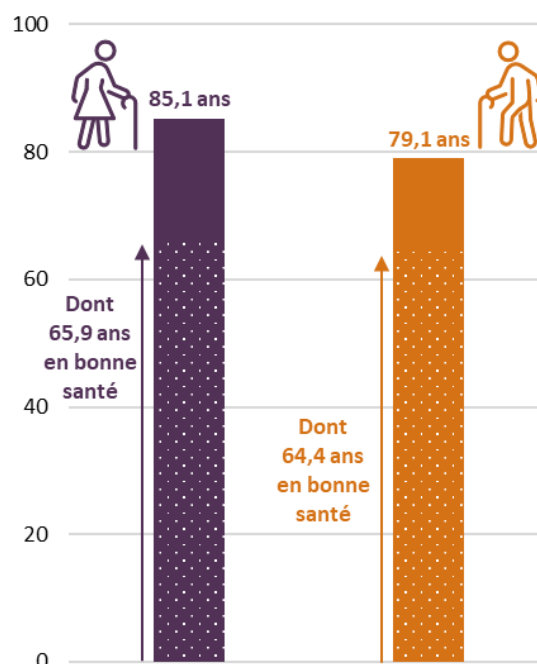
En 2018, la population du Grand-Orly Seine Bièvre comporte en moyenne quasiment autant d'hommes (48,7 %) que de femmes (51,3 %).

Cependant, l'écart se creuse avec les classes d'âge. **Les femmes sont globalement de plus en plus représentées au sein des grandes tranches d'âge au fur et à mesure que ce dernier avance** (49,2 % des 0-14 ans, 49,5 % des 15-29 ans, 51,1 % des 30-44 ans, 50,9 % des 45-59 ans, 52,9 % des 60-74 ans, 62,0 % 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 2013, les femmes représentaient encore, au sein du Grand-Orly Seine Bièvre, 63,0 % de la population des 75 ans et plus<sup>4</sup>.

**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 2020 en France étant plus favorable à ces dernières (85,1 ans) qu'aux hommes (79,1 ans)**, avec une différence de six années<sup>5</sup>. « En 2021, l'espérance de vie des hommes est équivalente à celle que les femmes avaient au milieu des années 1980. Au rythme actuel des années 2010, il faudrait environ 60 ans pour arriver à l'égalité dans ce domaine. »<sup>6</sup>

**En 2018, deux femmes sur cinq (39,4 %) 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 2020



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

Si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, elle est en 2020 de 64,4 ans pour les hommes et de 65,9 ans pour les femmes.

<sup>4</sup> Source : Insee, Recensement de la population 2013, Exploitation principale.

<sup>5</sup> Sources : Insee, Etat civil ; Insee, Estimations de population 2020 (données provisoires).

<sup>6</sup> Centre d'Observation de la société, « L'égalité d'espérance de vie entre les femmes et les hommes, dans 60 ans ? », 16/03/2021, disponible en ligne sur : <https://www.observationsociete.fr/population/legalite-desperance-de-vie-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-60-ans.html> (vu le 21/12/2021).

En 2020, la différence de longévité à la naissance est cependant moins marquée sur le territoire, dans le Val-de-Marne (84,7 ans pour les femmes contre 79,3 ans pour les hommes, soit une différence de 5,4 ans), et dans l'Essonne (84,7 ans contre 79,8 ans, soit 4,9 ans de différence)<sup>7</sup>, 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.

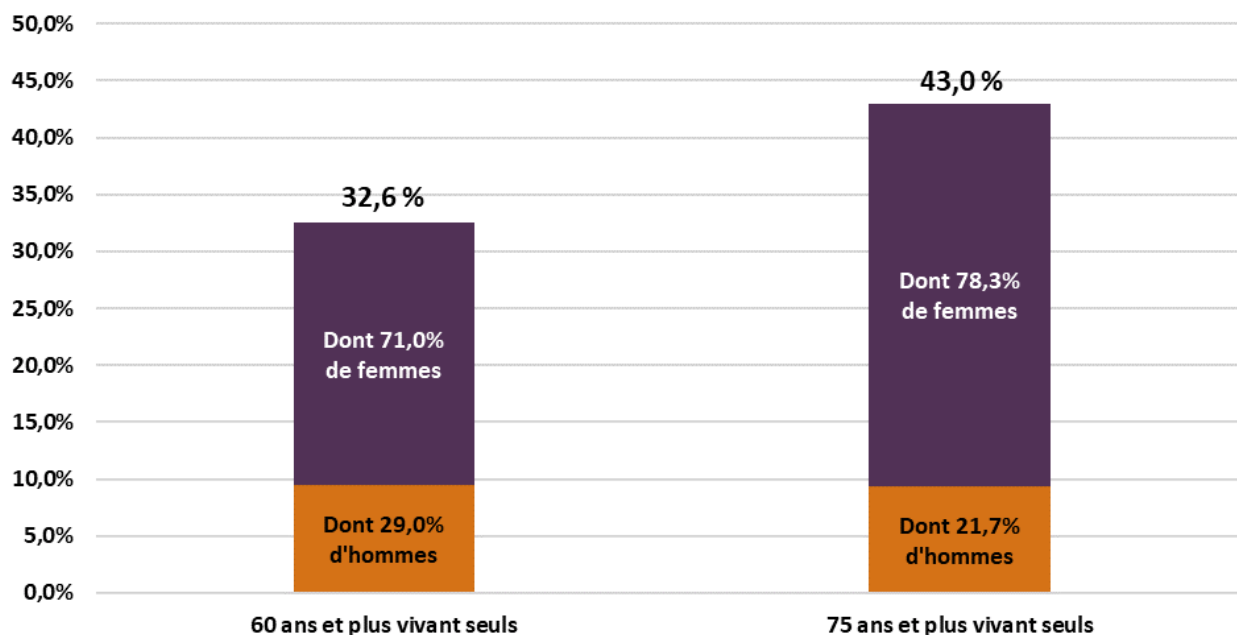
69,9 % des hommes de 75 ans et plus vivent en couple quand ce n'est le cas que pour 31,4 % des femmes de cette tranche d'âge. Ce constat s'explique notamment par une remise en couple plus rapide des hommes que des femmes âgés à la suite d'une séparation ou d'un veuvage<sup>8</sup>. En effet, « les veufs 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". »<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Sources : Insee, Etat civil ; Insee, Estimations de population 2020 (données provisoires).

<sup>8</sup> Vincent Caradec, « Vieillir après la retraite, une expérience genrée. Les apports d'une recherche sur le veuvage », *SociologieS*, 2012, disponible sur : <https://journals.openedition.org/sociologies/4125> (vu le 09/02/2022).

<sup>9</sup> 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 2018



Source : Insee, RP 2018, 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 (43,0 %) vivent seules dans leur logement, presque quatre d'entre elles sur cinq (78,3 %) sont des femmes. Plus d'une femme de cette tranche d'âge sur deux (55,1 %) 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.

Arcueil, Fresnes, Gentilly et Rungis 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 (près de la moitié ou plus), 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 (74,8 % à Rungis, 63,9 % à Fresnes, 63,6 % à Gentilly et 60,6 % à Arcueil).

« 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. »<sup>10</sup>

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 2018), qui sont en fait les personnes âgées (voire dépendantes) de demain, sept sur dix (71,0 %) appartiennent aux CSP (catégories socioprofessionnelles) les moins favorisées : 38,3 % sont employées ou ouvrières, 18,7 % font partie des professions intermédiaires et 14,0 % 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 (22,3 % de femmes sans activité professionnelle, et 52,8 % de femmes employées ou ouvrières), Villeneuve-Saint-Georges (21,7 % ; 48,2 %) et Orly (18,4 % ; 43,8 %) sont les trois communes qui comptent les parts les plus importantes de femmes de 50 à 64 ans appartenant aux CSP des ouvriers, des employés et des personnes sans activité professionnelle.*

D'autant plus que, au niveau national, la pension de retraite moyenne des femmes reste, en 2019, inférieure de 40 % à celle des hommes, bien que cette différence se réduise continuellement ces dernières années (en 2004, elle était de 50 %)<sup>11</sup>. « Les taux d'activité des femmes, et donc la constitution d'un droit propre à la retraite, n'ont cessé de progresser depuis l'après-guerre. Les femmes sont également de plus en plus qualifiées, ce qui réduit progressivement l'écart de rémunération avec les hommes [...] Les écarts de

pensions entre femmes et hommes sont [également] atténués par d'autres composantes de la pension. Ainsi, après la prise en compte des pensions de réversion, la pension des femmes est en moyenne inférieure de 28 % à celle des hommes en 2019. Les femmes perçoivent en effet un montant mensuel moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes. De plus, elles sont surreprésentées parmi les personnes en situation de veuvage bénéficiant d'une pension de réversion »<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Floriane Maisonnasse, « Égalité entre les femmes et les hommes : le cas des aidants familiaux », Regards, 2016/2 (n° 50), p. 99-107.

<sup>11</sup> DREES, Les retraités et les retraites – Edition 2021, p. 53-54, disponible en ligne sur : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-06/DREES%20-%20Pano%20-%20Retrait%C3%A9%202021.pdf> (vu le 12/10/2021).

<sup>12</sup> *Idem*, p. 53-54.



## Zoom sur la démographie dans les Quartiers Politique de la ville

Tout comme le territoire, les quartiers politique de la ville sont majoritairement composés de femmes.

Six 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 (57,4 % de femmes) à Arcueil, Ivry Port (56,6 % d'hommes) à Ivry-sur-Seine, Les Grands Champs (56,1 % de femmes) à Thiais, Cité Jardins (55,1 % de femmes) à Cachan, Le Quartier Nord – Les Tours (54,2 % de femmes) à Villeneuve-Saint-Georges et Pierre et Marie Curie (53,9 % de femmes) à Ivry-sur-Seine. 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 jeunesse<sup>13</sup>, pourraient être pris en compte, notamment dans certains quartiers où la part des femmes de plus de 60 ans parmi les femmes<sup>14</sup> est plus importante que celle constatée à l'échelle de la commune : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (29,3 %) à Arcueil (21 %), Le Quartier Nord – Les Tours (28,4 %) à Villeneuve-Saint-Georges (17,3 %), Pierre et Marie Curie (23,5 %), Monmousseau (23 %) et Gagarine (21,9 %) à Ivry-sur-Seine (19,2 %), Commune de Paris – 8 Mai 1945 (21,1 %) à Vitry-sur-Seine (20 %), et Quartier Est (19%) à Orly (17,6 %). Deux quartiers supplémentaires pour lesquels une femme sur cinq a plus de 60 ans doivent également être signalés : Lallier (22,4 %) à L'Haÿ-les-Roses et Lebon – Hochard – Mermoz (24 %) à Villejuif et L'Haÿ-les-Roses. 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.

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour sept QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints pour la population des femmes de 60 ans et plus : Clos Nollet à Athis-Mons, Alexandre Dumas et Lozait Nord – Grimau – Armand Gouret à Villejuif, Lutèce-Bergerie à Valenton, Centre-Ville et Triage à Villeneuve-Saint-Georges et Colonel Fabien à Vitry-sur-Seine.

## 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.*

*La cérémonie de la 18<sup>e</sup> édition de la Bourse Charles Foix a eu lieu le 17 juin 2021.*

### 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.*

*Pour plus d'informations sur le CLIC et ses actions : <https://www.grandorlyseinebievre.fr/au-quotidien/solidarites/clic>*

*ou <https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/actualites/le-centre-local-dinformation-et-de-coordination-les-portes-de-lesonne-une-coordination-gerontologique-innovante-4392>*

*ou <https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/actualites/seniors-prevenez-les-accidents-domestiques-en-amenageant-votre-habitat-2661>*

*ou <https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/actualites/le-clic-des-professionnels-a-lecoute-des-retraites-personnes-agees-et-aidants-familiaux-2640>*

**Pour contacter le CLIC des Portes de l'Essonne :**

**01 69 57 80 92**

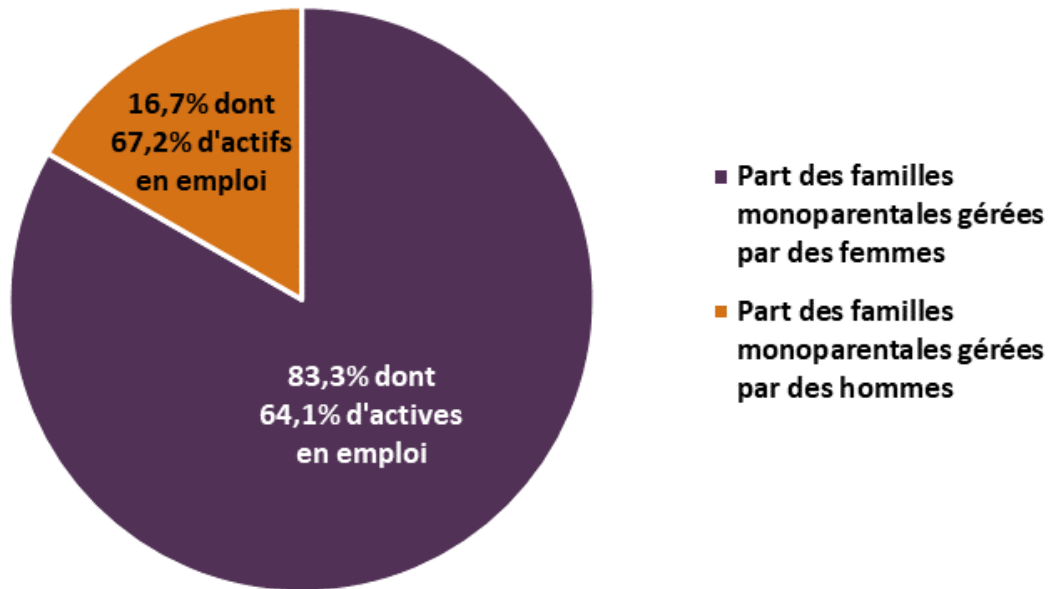
- ➔ ***Pendant l'année 2021, les Cafés des Aidants n'ont pas pu se tenir en raison des conditions sanitaires, mais ils ont été remplacés par l'appui psychologique.***
  
- ➔ ***Depuis mars 2020, le CLIC a développé une nouvelle action dans le domaine de l'aide aux aidants familiaux : « L'appui psychologique 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.***



## Des mères seules plus vulnérables

### Répartition des familles monoparentales en fonction du sexe du parent isolé en 2018



Source : Insee, RP 2018, Exploitation complémentaire

En 2018, plus de huit familles monoparentales<sup>15</sup> sur dix (83,3 %) 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 (87,6 %) et Ivry-sur-Seine (85,0 %).

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 (67,2 %).

<sup>15</sup> 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 %)<sup>16</sup>, Ablon-sur-Seine (78,0 %)<sup>19</sup>, Morangis (74,4 %), Fresnes (70,9 %), Athis-Mons (70,7 %), Chevilly-Larue (69,9 %) et Le Kremlin-Bicêtre (69,7 %).*

*En revanche, les mères des familles monoparentales de Villeneuve-Saint-Georges (55,6 %), Vitry-sur-Seine (56,6 %) et Valenton (58,0 %) 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.*

---

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

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

### ACCOMPAGNER LES PARENTS, ET PLUS PARTICULIÈREMENT LES MÈRES JEUNES ET/OU ISOLÉES DANS LEUR PARCOURS D'INSERTION (développement économique)

- *L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre soutient la Mission locale Nord Essonne, qui organise des actions en lien avec la parentalité. Il s'agit d'offrir aux parents, mères ou pères, des temps d'écoute et d'accompagnement pour leur permettre d'exposer les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien dans leurs parcours familiaux et de leur apporter des conseils et des ressources.*

*A ce titre, une action spécifique dirigée vers l'accompagnement des jeunes mamans et des mères isolées, entamée depuis plus de 10 ans, s'est poursuivie en 2020. Elle permet notamment d'offrir à ce public particulier un soutien dans son parcours d'insertion.*

*La mission locale Nord Essonne accompagne également les parents dans le cadre du REAAP (Réseau d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents). En 2020, ce sont 11 parents – 4 pères et 7 mères – qui ont pu participer à 6 rencontres dans l'année, parfois une seule fois, parfois à plusieurs reprises. La présence des parents à ces temps d'échanges est déjà une forme d'action de leur part et une marque de mise en mouvement du pouvoir d'agir, et ce d'autant plus dans les circonstances de l'année 2020 et la crise sanitaire que nous avons connue.*

*Actions spécifiques et  
intégrées visant l'égalité*

## 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.

51,8 % 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 53,1 % 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 (55,1 %) et de niveau bac +3 et 4 (59,4 %), elles sont cependant minoritaires parmi les diplômés de niveau bac + 5 ou plus (47,2 %).

En revanche, certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent encore largement masculins.

seuls 47,5 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes ; et parmi les femmes de 25 ans ou plus ayant terminé leurs études, 17,0 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, contre 20,7 % des hommes.

### Zoom sur la formation dans les Quartiers Politique de la ville

Comme ailleurs sur le territoire, les jeunes femmes de 15 à 24 ans sont globalement plus scolarisées que les hommes du même âge<sup>17</sup>. Six 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 (61,4 % des femmes de 15 à 24 ans sont scolarisées contre 84,9 % des hommes du même âge) ainsi que deux quartiers de Villeneuve-Saint-Georges Le Quartier Nord – Les Tours (52,3 % des femmes contre 67,7 % des hommes) et Triage (55,1 % des femmes contre 62,0 % des hommes).

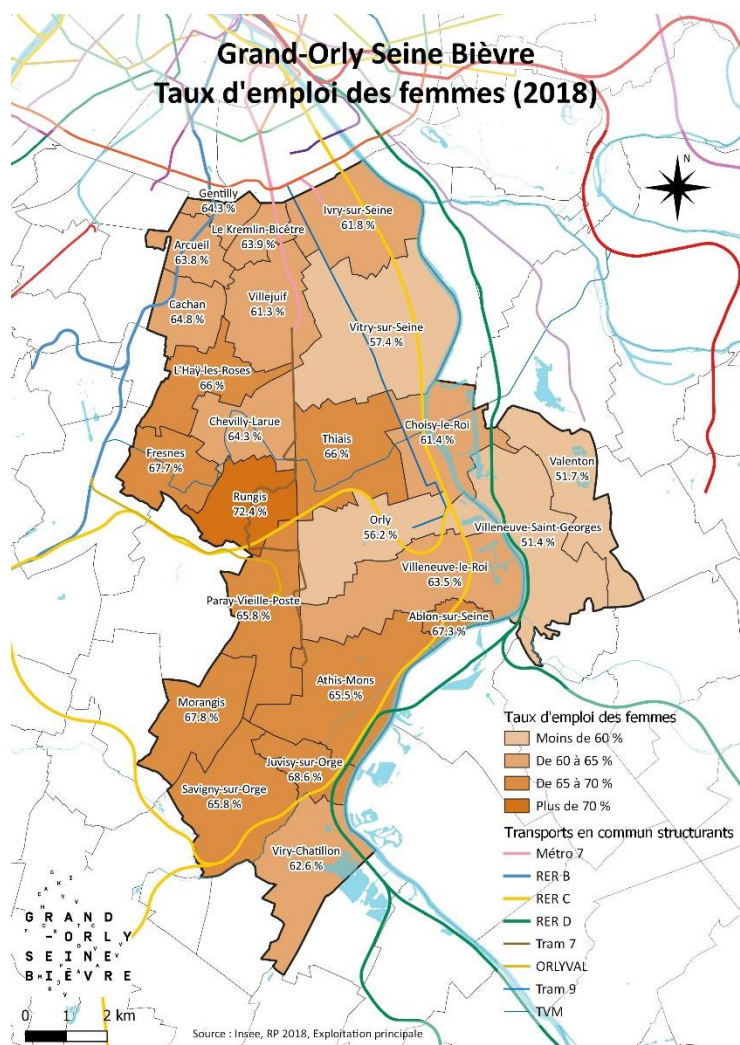
Dans 25 des 31 QPV du territoire, plus de 40 % des habitants de 15 ans et plus ne sont pas diplômés<sup>18</sup>. En s'intéressant plus particulièrement à la situation des femmes, on observe que dans 24 des 31 QPV du territoire là aussi, plus de 40 % des habitantes de 15 ans et plus sont sans diplôme. Pour 3 d'entre eux, c'est même plus d'une habitante sur deux, de 15 ans et plus, qui est non diplômée : Gagarine (avec 50,3 %) à Ivry-sur-Seine, Lozait Nord-Grimau-Armand Gouret (avec 51,5 %) à Villejuif et Monmousseau (avec 52,9 %) à Ivry-sur-Seine.

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> 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 2018, les taux de chômage féminin et masculin sont quasiment équivalents (14,2 % pour les femmes et 13,4 % 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 (+ 5,7 % d'emplois supplémentaires entre 2013 et 2018), les hommes, eux, ont été plus touchés par la baisse du nombre d'emplois dans l'industrie (- 11,8 %) et dans la construction (- 8,4 %) <sup>19</sup>. Toutefois, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (72,4 %) reste inférieur de 4,5 points à celui des hommes (76,9 %).



Si la participation des femmes (15-64 ans) au marché du travail ne cesse d'augmenter (en 2018, près d'un travailleur sur deux – 48,8 % – est une travailleuse), leur taux d'emploi moyen reste inférieur de 4,4 points (62,2 %) à celui des hommes (66,6 %).

A l'échelle communale, le **taux d'emploi des femmes** est particulièrement élevé à Rungis (72,4 %), Juvisy-sur-Orge (68,6 %), Morangis (67,8 %), Fresnes (67,7 %), 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, C et D, bus TVM), ce qui peut permettre aux femmes, majoritairement utilisatrices de ces transports<sup>20</sup>, de se rendre plus aisément sur leurs lieux de travail.

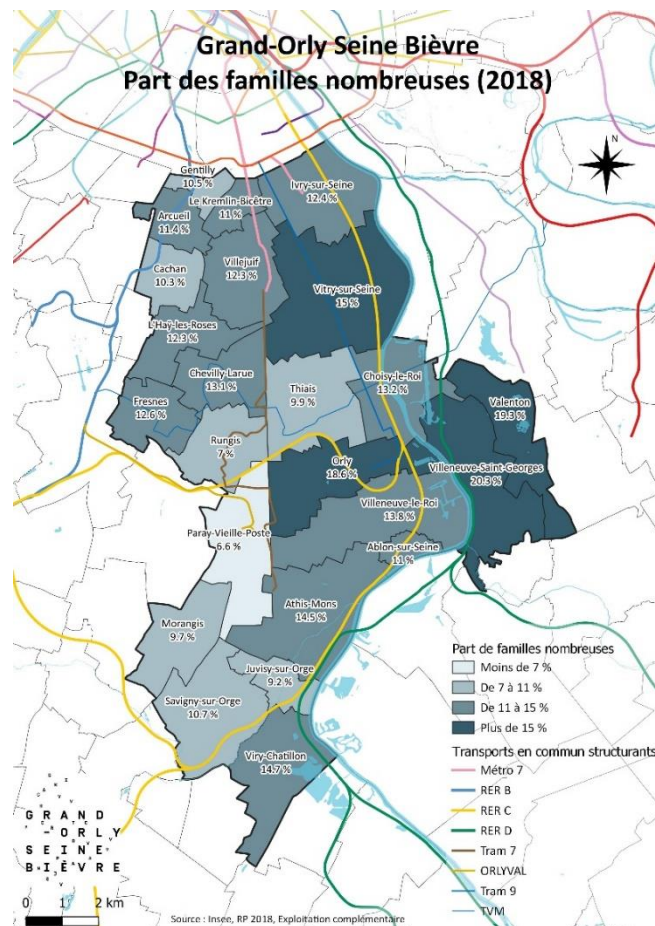
<sup>19</sup> Voir « Un travail féminin caractérisé par le morcellement », p. 31, et « La persistance de secteurs d'activités genrés », p. 36.

<sup>20</sup> Voir « Des femmes plus dépendantes des transports en commun », p. 42.



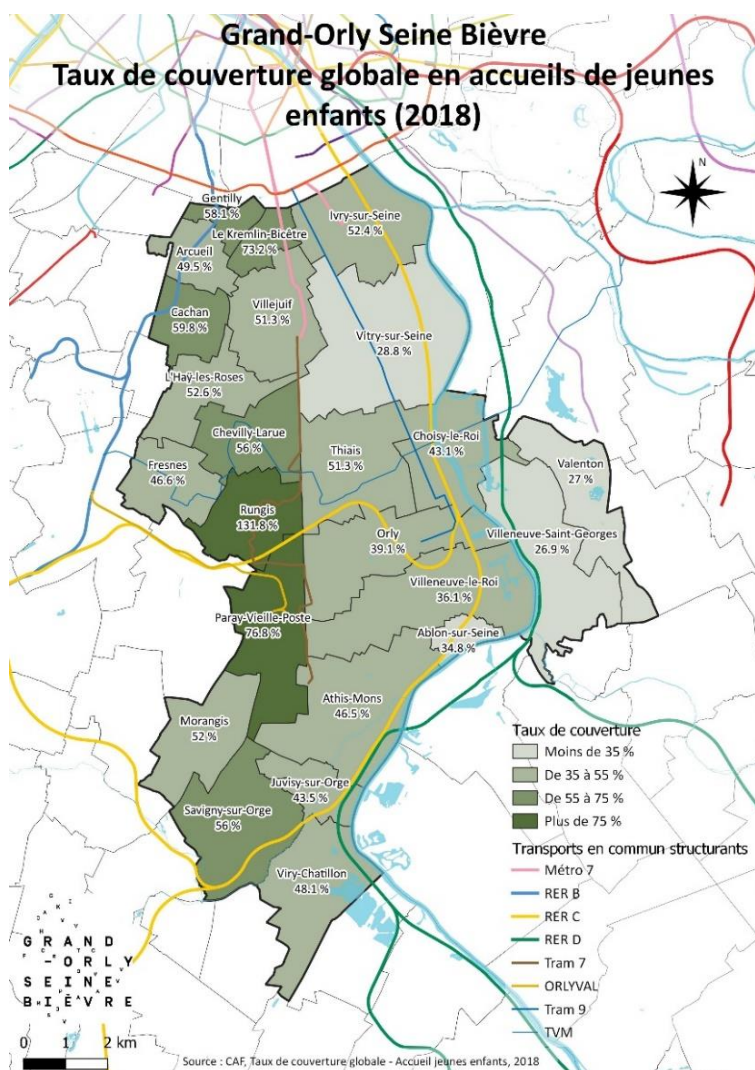
Paray-Vieille-Poste (6,6 %), Rungis (7,0 %), Juvisy-sur-Orge (9,2 %), Morangis (9,7 %) et Ablon-sur-Seine (11,0 %) font aussi, toutes les quatre, partie des dix communes du territoire qui comptent les parts les moins importantes de familles nombreuses (plus de trois enfants).

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.



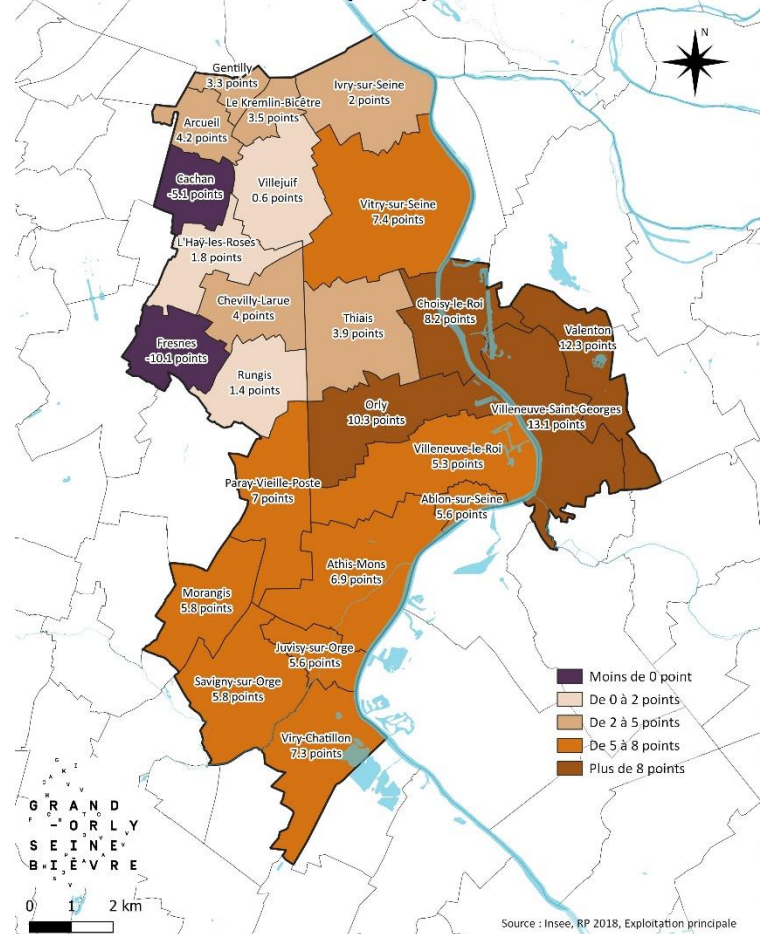
Enfin, les quatre communes où les taux d'emploi des femmes sont les plus bas (Villeneuve-Saint-Georges (51,4 %), Valenton (51,7 %), Orly (56,2 %) et Vitry-sur-Seine (57,4 %)) sont également celles où les taux de couverture globale en accueil de jeunes enfants (moins de 3 ans) (assistants maternels employés par des particuliers, salariés à domicile, accueils en EAJE et écoles maternelles) sont parmi les moins élevés (26,9 % à Villeneuve-Saint-Georges, 27,0 % à Valenton, 28,8 % à Vitry-sur-Seine et 39,1 % à Orly)<sup>21</sup>.

Le fait de ne pas avoir de solution de garde pour les enfants pénaliserait donc les femmes sur le marché du travail.



<sup>21</sup> 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 2018.

## Grand-Orly Seine Bièvre Différentiel des taux d'emploi masculin et féminin (2018)



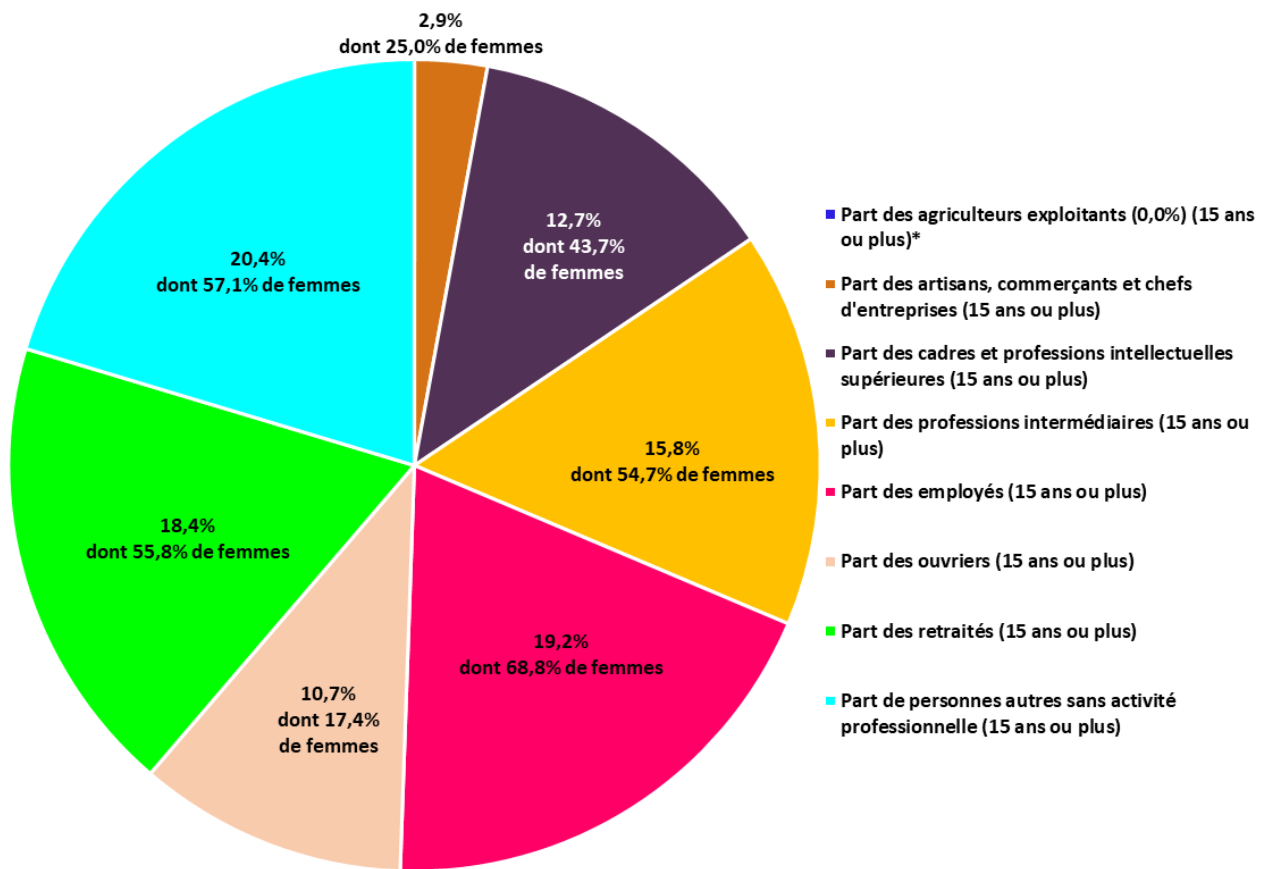
La cartographie sur le différentiel entre les taux d'emploi féminin et masculin (ci-contre) permet de rendre visibles les inégalités en matière d'emploi. Cette carte ne dit cependant rien sur les niveaux des taux d'emploi (par exemple, Villeneuve-Saint-Georges compte des taux d'emploi féminin et masculin 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).

Sept communes enregistrent des différences de taux d'emploi de plus de 7,0 points en faveur des hommes : Villeneuve-Saint-Georges (13,1 points), Valenton (12,3 points), Orly (10,3 points), Vitry-sur-Seine (7,4 points) – dont les taux d'emploi moyens des femmes et des hommes sont inférieurs aux taux moyens de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre – Choisy-le-Roi (8,2 points), Viry-Chatillon (7,3 points) et Paray-Vieille-Poste (7,0 points) – dont les taux moyens d'emploi féminin et masculin sont cependant équivalents ou supérieurs aux taux moyens de l'EPT. Les communes de Fresnes (10,1 points) et de Cachan (5,1 points) sont particulièrement remarquables car la balance s'inverse ici en faveur des femmes. Ce sont donc les parties centre-est et sud du territoire ainsi qu'à Vitry-sur-Seine que les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi sont les plus criantes.

En revanche, les quatre communes les plus égalitaires sont Villejuif (0,6), Rungis (1,4), L'Haÿ-les-Roses (1,8) et Ivry-sur-Seine (2,0). Si L'Haÿ-les-Roses 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 (45,8 %) 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 (50,6 % de femmes parmi les 15-64 ans).**

## Répartition des plus de 15 ans par CSP en 2018



Source : Insee, RP 2018, 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 68,8 % 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 57,1 % des personnes sans activité professionnelle.

**Au contraire, elles sont sous-représentées dans les catégories supérieures : seulement 43,2 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, et 25,0 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises sont des femmes.**

Trois femmes sur dix (29,3 %) sont employées ou ouvrières (30,8 % des hommes), et plus d'une sur cinq (22,4 %) est sans activité professionnelle (18,1 % des hommes). En revanche, seule une femme sur dix (10,6 %) est cadre ou appartenant à une profession intellectuelle supérieure (14,9 % des hommes), et, pire, une sur cent (1,4 %) est artisan, commerçante ou cheffe d'entreprise (4,5 % des hommes).

Le niveau de salaire devrait augmenter avec le niveau de diplôme. Or **les femmes (salariables), pourtant globalement plus diplômées que les hommes (salariables), gagnent toujours – dans les 24 communes du Territoire – globalement moins que ces derniers. En 2018**, les hommes (salariables) perçoivent un salaire net horaire supérieur de 3,2 % à celui des femmes (salariables) à Villeneuve-Saint-Georges, et jusqu'à 18,0 % supérieur à Rungis ; ou, ce qui revient au même, **les femmes touchent en moyenne 96,9 % du salaire net horaire des hommes à Villeneuve-Saint-Georges, mais seulement 84,8 % à Rungis**<sup>22</sup>. Cette situation résulte d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes<sup>23</sup>. 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. »<sup>24</sup>

**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 à Athis-Mons et Villeneuve-Saint-Georges), **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.

<sup>22</sup> Source : Insee, DADS 2018. Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle, le sexe et l'âge.

<sup>23</sup> Voir « Un travail féminin caractérisé par le morcellement », p. 31.

<sup>24</sup> 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

Comme sur le reste du territoire, les taux d'emploi des femmes<sup>25</sup> sont généralement plus faibles que ceux des hommes dans les QPV, sauf dans cinq 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 13 QPV où cet écart est supérieur à 10 points, le plus souvent en faveur des hommes : Grand Vaux (20,1 points en faveur des hommes) à Savigny-sur-Orge, Centre-Ville (19,5 points en faveur des hommes) à Villeneuve-Saint-Georges, Lutèce – Bergerie (18,8 points en faveur des hommes) à Valenton, Monmousseau (17 points de pourcentage en faveur des femmes) à

Ivry-sur-Seine, Les Grands Champs (13,1 points en faveur des hommes) à Thiais, , Commune de Paris – 8 mai 1945 à Vitry-sur-Seine (12,2 points en faveur des hommes), Jardins Parisiens-Stade (11,4 points de pourcentage en faveur des hommes) à L'Haÿ-les-Roses, Quartier Est (11,4 points en faveur des hommes) à Orly, Noyer Renard (11,1 points en faveur des hommes) à Athis-Mons, Cité Jardins (10,6 points en faveur des femmes) à Cachan, Lozait Nord – Grimau – Armand Gouret (10,4 points en faveur des hommes) à Villejuif, et le Quartier Nord – Les Tours et Triage (10,2 points en faveur des hommes), tous deux à Villeneuve-Saint-Georges.

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.

<sup>25</sup> Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour le quartier Colonel Fabien à Vitry-sur-Seine.

## 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, politique de la ville)

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 octobre 2020 sous l'impulsion de Génér'Acteur et de la MJC Les Passerelles, 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).  
Du 21 octobre 2021 au 28 janvier 2022, ce sont 12 femmes qui ont suivi la formation de trois mois.

Action intégrée  
visant l'égalité

- Les six Missions locales du territoire<sup>26</sup> 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)<sup>27</sup> 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 majorité des bénéficiaires.

### 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 90 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 trois fiches-actions en lien avec l'égalité : élaborer une charte de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité Femmes/Hommes ; créer une clause « Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité Femmes/Hommes » ; se donner les moyens de respecter et d'appliquer strictement la loi en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

<sup>26</sup> Voir Annexe 2, p. 106.

<sup>27</sup> Voir Annexe 3, p. 107.

## Un travail féminin caractérisé par le morcellement

**Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En 2018, une femme sur cinq (19,3 %) travaille à temps partiel (contre seulement 9,4 % des hommes), et près de sept travailleurs à temps partiel sur dix (66,2 %) 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...). »<sup>28</sup>

**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.**

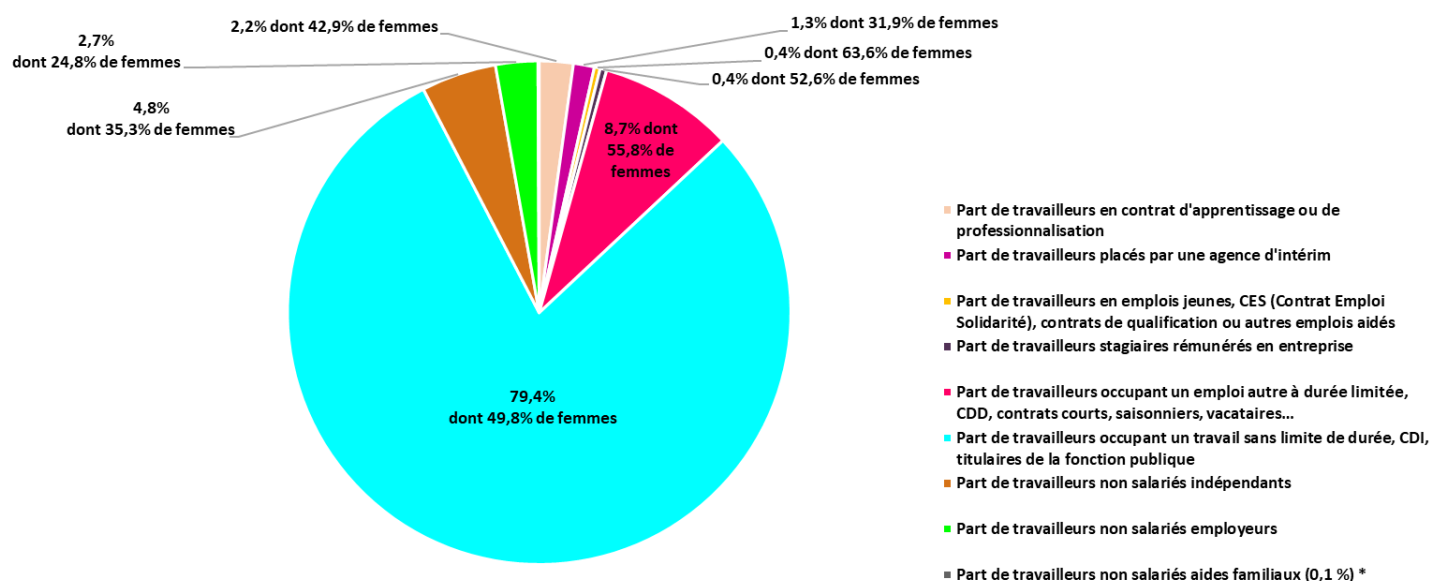
Ainsi, « 80 % des femmes indiquent consacrer au moins une heure par jour à la cuisine ou au ménage contre seulement 36 % des hommes, selon les données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>29</sup>. [...] Certes, il est possible que les hommes contribuent plus souvent qu'avant aux tâches ménagères, ponctuellement ou le week-end par exemple, ce qui n'apparaîtrait pas dans ces données qui portent sur le travail domestique quotidien. Ces résultats indiquent tout de même que les femmes prennent massivement en charge les activités les plus astreignantes et régulières. »<sup>30</sup>

<sup>28</sup> 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).

<sup>29</sup> Source : Eurofound, EQLS, 2016, données pour la France (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/FR>).

<sup>30</sup> Observatoire des inégalités, « Le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas », 05/05/2020, disponible en ligne sur : <https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas#nb1> (vu le 09/03/2022).

## Répartition des personnes actives (15 ans et plus) en emploi par type d'emploi en 2018



Source : Insee, RP 2018, Exploitation complémentaire

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

Les femmes sont sur-représentées parmi les personnes occupant un emploi précaire : plus de trois personnes bénéficiant d'un contrat aidé<sup>31</sup> sur cinq (63,6 %) sont des femmes ; c'est aussi le cas pour plus d'un emploi à durée limitée<sup>32</sup> sur deux (55,8 %).

En revanche, elles sont sous-représentées parmi les employeurs (24,8 % sont des femmes), les intérimaires (31,9 %) et les indépendants (35,3 %).

Les femmes sont aussi plus touchées que leurs homologues masculins par la précarité de l'emploi. Ainsi, si plus de quatre femmes sur cinq (81,2 %) profitent d'un emploi sans limite de durée (CDI ou titulaires de la fonction publique) (contre 77,6 % des hommes), 11,3 % d'entre elles occupent un poste plus précaire (intérim, emplois aidés, emplois à durée limitée) (contre 9,5 % des hommes).

<sup>31</sup> Emplois jeunes, CES (Contrat Emploi Solidarité), contrats de qualification ou autres emplois aidés.

<sup>32</sup> CDD (Contrat à Durée Déterminée), contrats courts, saisonniers, vacataires...



## Zoom sur l'emploi précaire dans les Quartiers Politique de la ville

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 que ce que l'on constate pour la même cible des communes qui les abritent. Sur les 31 QPV

du territoire<sup>33</sup>, seuls 6 comptent des parts d'emplois précaires chez les femmes plus basses à celles des communes correspondantes : Alexandre Dumas (10,4 %) à Villejuif (15,3 %), Quartier Est (12,8 %) à Orly (13,8 %), Balzac (13,8 %) à Vitry-sur-Seine (13,9 %), Chaperon Vert (14,2 %) à Arcueil-Gentilly (15,2 %), Cité jardins (14,3 %) à Cachan (15,0 %) et Le Quartier Nord – Les Tours (15,5 %) à Villeneuve-Saint-Georges (19,6 %).

<sup>33</sup> 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 Lebon-Hochart-Mermoz à L'Haÿ-les-Roses et 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 et renouvelée en 2021, 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 d'expression orale et de communication, de confiance en soi, d'estime de soi, de 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 que ces derniers 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](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), à Athis-Mons et Juvisy-sur-Orge, 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_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)



## 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 »<sup>34</sup>.

Sur le territoire de l'EPT, 73,4 % 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 2018, seulement 13,0 % des emplois de la construction et 33,3 % de ceux de l'industrie sont occupés par des femmes.

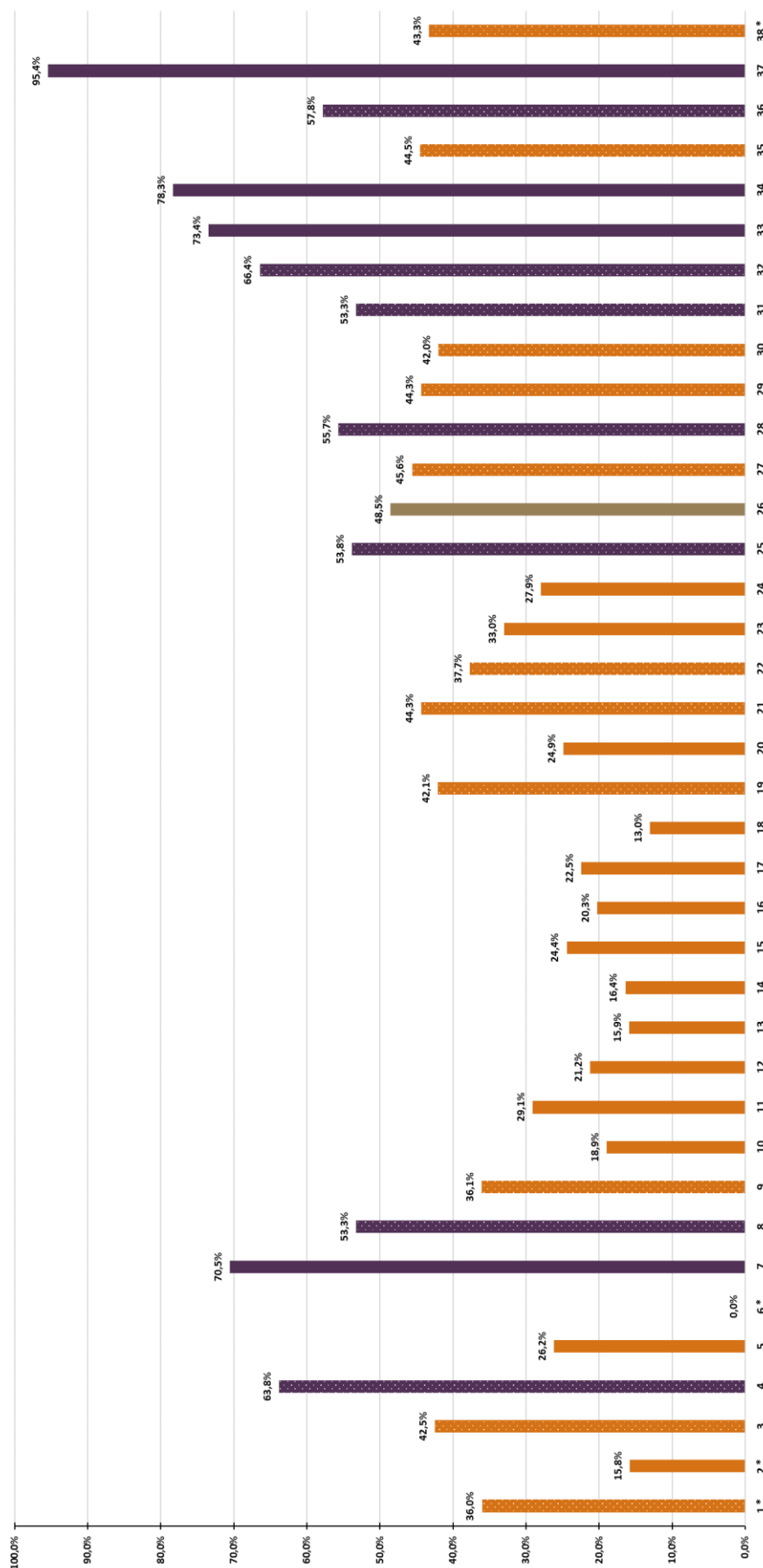
Au contraire, le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, qui regroupe trois emplois du territoire sur dix (30,1 %), est, lui, majoritairement féminin : plus de trois emplois de ce secteur sur cinq (65,9 %) sont occupés par une femme.

Plus précisément, sur 34 secteurs d'activités (pour lesquels les données sont significatives), 17 – soit la moitié tout de même – sont considérés comme non mixtes, 16 sont mixtes et 1 est paritaire<sup>35</sup>.

Le secteur d'activité paritaire concerne les emplois en lien avec les activités immobilières, occupés à part égale par des femmes (pour 48,5 % 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 95,4 % d'entre eux). A titre d'exemple toujours, les emplois de la construction sont également non mixtes, mais occupés, eux, en grande majorité par des hommes (seulement 13,0 % d'entre eux sont occupés par des femmes).

<sup>34</sup> 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.

<sup>35</sup> Voir p. 38 pour le système de classement dans ces trois catégories.



Source : Insee, RP 2018, Exploitation complémentaire

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

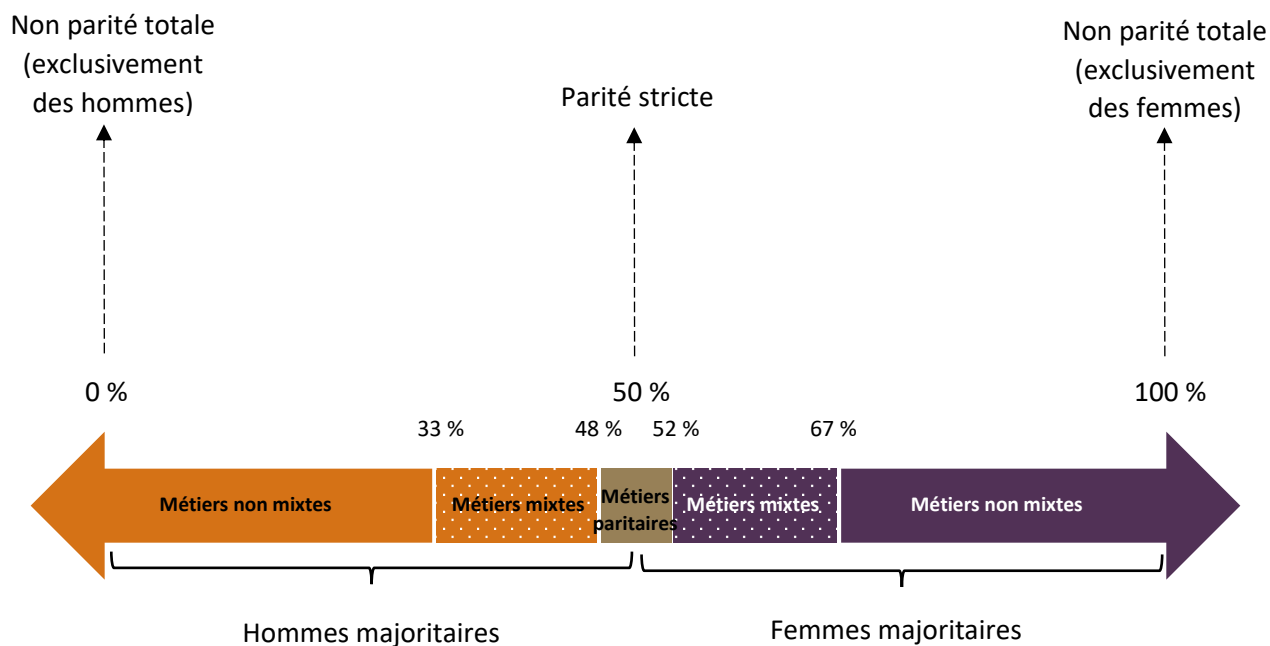
Lecture : Les emplois du secteur 26 – activités immobilières (cf tableau p. 36) – sont occupés à 48,5 % par des femmes : il s'agit donc d'un secteur d'activité paritaire.

Les emplois du secteur 34 – hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement (cf tableau p. 36) – sont occupés à 78,3 % 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. 36) – sont occupés à 37,7 % 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. Débuté au début de l'année 2020, il s'est poursuivi en 2021. 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 rôles 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.*

- ➔ Depuis 2020, 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'est adapté à la crise sanitaire de la Covid 19 avec des événements organisés en distanciel pendant les vacances scolaires (du 15 au 19 février) et la mise en place de deux coachings téléphoniques de 2 heures (« Booster ma confiance » et « Un projet d'orientation qui me correspond »).

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](https://emploi.grandorlyseinebievre.fr/evenements/2021-01-06/rev-elles-une-etincelle-des-potentiels_5fd894c191ed0a1bb82431b9)

Action spécifique  
visant l'égalité

- 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, a été récompensée par le jury du Label Actions Innovantes (LAI) 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 s'est lancée au premier trimestre 2021 avec deux sessions de formation, remobilisation et sensibilisation aux métiers du numérique organisées par l'association, en lien avec Pôle Emploi. Ces sessions se sont déroulées sur une semaine et ont concerné 25 femmes originaires des QPV couverts par les Contrats de Ville Seine-Amont et Val-de-Bièvre.*

*Du 6 au 10 décembre 2021, l'action est reconduite pour une semaine de 5 ateliers (intelligence collective, apprendre à apprendre, programmation, leadership et confiance en soi, passage à l'action).*



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.

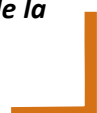
Cependant, compte-tenu du secteur d'activité ciblé par ces heures d'insertion, le BTP (génie civil, opérateurs/opératrices tunnel, techniciens/techniciennes matériel tunnel – logistique, électrique, mécanique, soudure, électromécanique), le public bénéficiaire reste composé à une très grande majorité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

Le SPASER (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.

*Action spécifique  
visant l'égalité*

- Le 3 décembre 2021, une action en faveur de la mixité dans les métiers de la construction a été mise en place par la mission « emploi insertion formation » de l'EPT. En collaboration avec FACE Val-de-Marne, un groupe de 7 femmes a pu visiter le chantier de construction du centre d'exploitation de Vitry-sur-Seine du Grand Paris Express. Les équipes du Groupe Legendre ont présenté au cours de cette visite les différents métiers impliqués dans les différentes étapes de la construction de l'ouvrage (conduite d'engin, agent de trafic...). Le but était de faire découvrir à ces femmes la réalité des chantiers, et de nouveaux métiers qu'elles pourraient exercer.

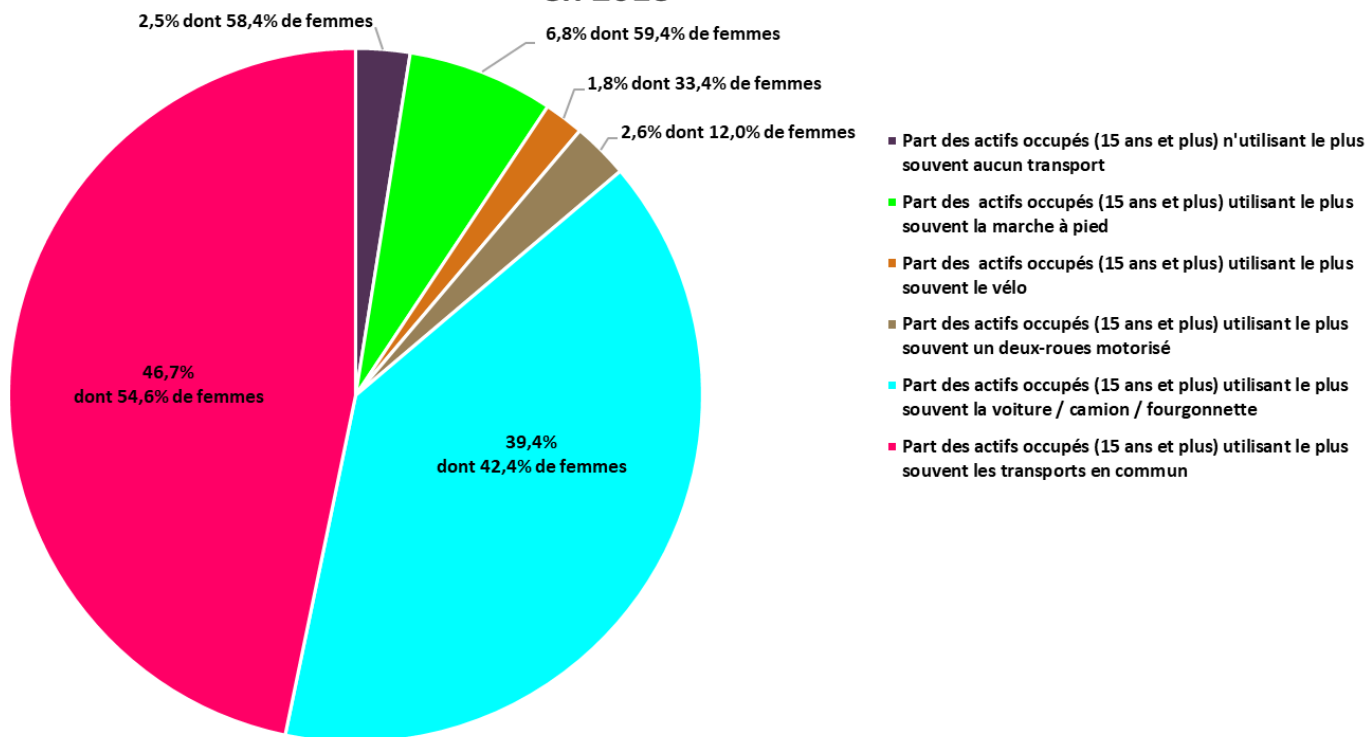
A l'issue de cette action, 3 des participantes souhaitent occuper un poste d'agent de trafic, 2 considèrent cette option dans leurs choix d'orientation professionnelle, et 2 ne souhaitent pas travailler dans les métiers de la construction.



## 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 2018



Source : Insee, RP 2018, Exploitation complémentaire

Si les transports en commun restent le mode de transport le plus paritaire pour les déplacements domicile-travail (54,6 % de femmes et 45,4 % 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 (58,4 % de femmes) ou à marcher à pied (59,4 %) pour se rendre à leur travail. En revanche, les hommes sont sur-représentés parmi les usagers des deux-roues motorisés (88,0 %), du vélo (66,6 %) et de la voiture (57,6 %).

Modes de transport privilégiés par les femmes pour se rendre au travail	Modes de transport privilégiés par les hommes pour se rendre au travail
1. Transports en commun (52,4 %)	1. Voiture / camion / fourgonnette (44,3 %)
2. Voiture / camion / fourgonnette (34,3 %)	2. Transports en commun (41,4 %)
3. Marche à pied (8,3 %)	3. Marche à pied (5,4 %)
4. Aucun transport (3,0 %)	4. Deux-roues motorisé (4,5 %)
5. Vélo (1,3 %)	5. Vélo (2,4 %)
6. Deux-roues motorisé (0,6 %)	6. Aucun transport (2,0 %)

Source : Insee, RP 2018, Exploitation complémentaire

Lecture : Les transports en commun sont le mode de transport privilégié par les femmes en emploi puisque 52,4 % 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 44,3 % d'entre eux se rendent au travail par ce moyen.

Plus d'une femme sur deux (52,4 %) prend les transports en commun pour aller au travail (contre 41,4 % des hommes), quand c'est plus de deux hommes sur cinq (44,3 %) qui utilisent leur voiture personnelle (contre 34,3 % 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 (8,3 %) que par les seconds (5,4 %). 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 (2,4 %) comme chez les autres (1,3 %).

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

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.

**Si, indépendamment de leur sexe, les agents de l'EPT utilisent principalement la voiture ou les transports en communs pour se rendre au travail, les femmes empruntent davantage ces deux modes de transports 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 %) se rend sur son site de travail 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.

Actions intégrées et  
spécifiques 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.

En novembre 2021, Wimoov a accompagné 418 personnes sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, dont 101 sont issues des Quartiers Politique de la Ville. 216 personnes accompagnées sont des femmes, ce qui représente 51,7 % du total du public.

- ➔ Wimoov travaille notamment en lien avec l'association Créations Omnivores et anime de sessions de formation dans le cadre des dispositifs « Femmes en action » et « Elles osent ».

## 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 est celle de la saison 2021-2022.

Au niveau national, la neuvième édition de l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* (2021) nous enseigne que, dans les programmations artistiques, « les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes »<sup>36</sup>.

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

---

<sup>36</sup> Ministère de la culture, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication – 2021*, p. 10, disponible en ligne sur : <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2021-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> (vu le 01/02/2022).

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)	30	23	13 (soit 57 %)	6
Jacques Carat	37	30	13 (soit 43 %)	6
Les bords de Scènes (Espace Jean Lurçat, Espace Pierre Amoyal, Salle Lino Ventura, Théâtre Jean Dasté, Espace culturel Alain-Poher)	45	36	5 (soit 14 %)	6
Romain Rolland	36	33	10 (soit 30 %)	3
Sud-Est Théâtre	22	13	5 (soit 38 %)	4

Sources : Programmatons des théâtres pour la saison 2021-2022

Une première analyse de la programmation de ces théâtres fait ressortir les chiffres suivants : 170 spectacles sont programmés au total (théâtre, danse, cirque, musique...) pour la saison 2021-2022, dont 135 pour lesquels les noms des metteurs en scène ou des chorégraphes apparaissent.

**46 spectacles ont été mis en scène ou chorégraphiés par une femme au moins** (soit par une ou plusieurs femmes soit par un binôme mixte), **soit 34 % 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.

**25 spectacles représentés sur les scènes des équipements gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre ont pour thématique identifiée l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>37</sup>, soit 15 % de l'ensemble de la programmation.**

---

<sup>37</sup> Le travail de repérage s'est fait par recherche des mots-clefs suivants : égalité, femme, homme, genre.



## 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

- Le spectacle vivant dans les équipements gérés par l'EPT contribue, 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 2021-2022, 25 spectacles abordent directement cette thématique dans leur écriture.
  - Les conservatoires de musique et de danse peuvent contribuer à la sensibilisation et à la mise en œuvre d'actions visant la correction des inégalités entre les femmes et les hommes. Cela passe notamment par le développement d'une culture de l'égalité en travaillant sur la diffusion et la mise en lumière, auprès des élèves et du public, des répertoires d'œuvres composées par des femmes.
- De fin 2019 à mars 2020, le conservatoire de Villeneuve-Saint-Georges a mené le projet « Ô Femme... », porté par la flûtiste Monica Taragano. Il s'agit d'un hommage au travail de compositrices souvent peu ou pas connues du grand public et à une réflexion sur le rôle et la spécificité des femmes dans la création artistique. Des concerts, des interventions pédagogiques et l'enregistrement d'un CD ont jalonné ce parcours. Avec Monica Taragano (direction musicale, flûte), Fang-Yi Lee (piano), Cristina Azuma (guitare) et Vinciane Béranger (alto).

Ce projet se base sur le constat que les femmes n'ont pas eu, au cours de l'histoire, les mêmes possibilités d'accès à la musique que les hommes. C'est encore une réalité aujourd'hui puisque moins de 10 % des compositeurs français sont des femmes.

L'album "Ô Femme..." se veut un hommage à toutes les femmes qui, grâce à leur talent et à leur détermination, ont réussi à se libérer des préjugés et des entraves pour vivre leur passion pour la musique, dans un contexte encore souvent dominé par des hommes. Avec des œuvres de Lili Boulanger, Mel Bonis, Germaine Tailleferre, Hildegarde de Bingen, et une création de musique contemporaine de Julieta Szewach, l'album nous présente des figures emblématiques qui font écho à la puissance de vie, à la force et à la fragilité féminine, comme par exemple la nymphe Syrinx et l'héroïne Isolde. Enfin, le projet met en lumière les « femmes-muses », celles qui ont inspiré l'œuvre de grands compositeurs, à l'instar de la poétesse Mathilde Wesendonck.

« Ô Femme... » a été présenté le 11 octobre 2019 dans le cadre des « Concerts d'exception » du conservatoire de Villeneuve-Saint-Georges.

Dans le cadre de l'action « Villeneuve s'engage pour le droit des femmes », les artistes sont allées à la rencontre des habitants lors de plusieurs interventions culturelles (Résidence Marianne, « le local qui sourit », centre social « Asphalte »).

Enregistré en décembre 2019 au Studio Sequenza, le CD « Ô Femme... » a été distribué au personnel communal lors d'un concert-événement au Sud-Est Théâtre le 10 mars 2020, à l'occasion de la Journée Internationale pour les Droits des Femmes (8 mars).

L'album « Ô Femme... » est distribué par le label L'Horizon Violet. Il est disponible en ligne sur toutes les plateformes numériques et a reçu un bel accueil de la presse spécialisée (<https://www.horizonviolet.com/o-femme/>).

- *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), mettent à disposition des espaces dédiés au sein des structures, ou montent 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, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.*

*C'est également à l'occasion de cette même journée que le Réseau des médiathèques propose une sélection de documents (livres de fiction, documentaires, CD, DVD...) autour de la question des droits des femmes, de l'égalité femmes-hommes et du féminisme.*

*Les agents de la médiathèque Simone de Beauvoir, à Athis-Mons, se sont saisi de l'opportunité présentée par la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre pour réaliser l'achat de plus de 60 ouvrages autour de la thématique de la lutte des femmes et du féminisme.*
- *Ces espaces sont également des lieux où peuvent être mis à l'honneur la vie des femmes, leurs difficultés, leurs joies et leurs combats.*

*A l'occasion du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la médiathèque Simone de Beauvoir, à Athis-Mons, a par exemple proposé au public, du 16 novembre au 14 décembre 2021, l'exposition « Les découvreuses anonymes ». Les panneaux, empruntés au Centre Hubertine Auclert, ont été installés dans le hall d'accueil de la structure : ils présentent et mettent en lumière des portraits de femmes scientifiques ou inventrices restées trop peu connues ou complètement méconnues du grand public. Pour accompagner l'exposition et cette journée de lutte, trois tablettes thématiques ont été installées dans les différents espaces de la médiathèque : une en lien avec l'exposition mettant en avant des femmes scientifiques, musiciennes, athlètes, inventrices, réalisatrices et autres ; une seconde propre au 25 novembre autour des violences faites aux femmes – mariages forcés, excisions, violences conjugales, féminicides ; et pour terminer un « bar à moustaches » a également été installé. Dans cet espace ludique, le public est invité à se mettre en scène et à se photographier avec différents accessoires, et notamment des moustaches laissées à disposition. Les usagers sont alors invités, par une pancarte, à réfléchir autour de la question suivante : « La moustache fait-elle le talent ? ». Cette question constitue un fil rouge au cœur de la médiathèque puisque des affiches la mentionnant sont également présentes à l'étage du secteur adulte, où est mise à disposition, dès l'entrée, une sélection d'ouvrages présentant exclusivement les femmes de talents, artistes ou littéraires.*
- *En tant que lieux privilégiés d'accueil du public, les établissements culturels sont des lieux-ressources de diffusion de documentations visant à orienter les usagers vers les acteurs du territoire susceptibles de les aider et de les accompagner sur différentes problématiques.*

*La médiathèque Simone de Beauvoir, à Athis-Mons, met à disposition du public, tout au long de l'année, une étagère dédiée à la santé sexuelle et mentale et aux addictions : y sont notamment disponibles des brochures et plaquettes traitant des violences conjugales et intrafamiliales (numéros d'urgence, contacts pour de l'accueil, de l'écoute ou des conseils juridiques). On y trouve par exemple*

le guide « La violence au sein du couple – Savoir l'identifier, savoir y mettre fin – Guide à l'attention de toutes les personnes victimes de violence au sein de leur couple » édité par les deux Maisons de Justice et du Droit de l'EPT ou le « violentomètre », outil de prévention des violences réalisé et diffusé par le Centre Hubertine Auclert.

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

Action spécifique  
visant l'égalité

- *Dans le cadre du Contrat de ville Les Portes de l'Essonne, le projet « Il paraît qu'eux » a été reconduit en 2021 et fait l'objet d'une nouvelle CPO (Convention Pluriannuelle d'Objectifs) pour 2021/2022. Il s'est également étendu à l'ensemble du périmètre essonnien. Cette action citoyenne 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 peut être abordée à cette occasion.*
- *Plusieurs ateliers « ambassadeurs et débats scolaires », d'une durée de 2 heures par classe, ont été organisés dans quatre collèges du territoire. Ces échanges se font autour d'une exposition réalisée par l'association à destination des établissements scolaires. L'objectif principal est de libérer la parole des enfants. A ce titre, les élèves sont régulièrement et directement interpellés.*
- *L'action est complétée par l'organisation de représentations de théâtre-forum : deux établissements, un collège et un lycée, en ont été bénéficiaires. 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. 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.*
- *Un collège a pu également bénéficier d'une sensibilisation spécifique sur la question du handicap.*

## 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 dispensée par le Réseau linguistique<sup>38</sup> sur le territoire. La population étrangère, constituée quasiment à part égale d'hommes et de femmes, constitue 19,4 % de la population totale du territoire.

---

<sup>38</sup> Voir « Ce qui est fait par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre », p. 53.

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

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

Action intégrée  
visant l'égalité

- **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.**

**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>**

Action intégrée  
visant l'égalité

- **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.**

**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 2021 85 % des bénéficiaires (52 femmes et 9 hommes).**

## Des femmes plus concernées par les violences, tant dans la sphère privée que publique

A l'échelle nationale, en 2020, 102 femmes ont été tuées par leur partenaire – soit 44 décès de moins qu'en 2019 – ce qui représente la mort d'une femme tous les 3,5 jours. Ces faits existent aussi du côté des hommes puisqu'ils sont 23 à être décédés en 2020 sous les coups de leur partenaire<sup>39</sup>.

D'une manière générale, les femmes sont davantage confrontées à des violences tout au long de leur vie et dans tous les espaces (école, famille, études, travail, couple, espaces publics) que ne le sont les hommes.

Même si les ressorts des violences sont identiques quelle que soit la région, la structuration de la population en Ile-de-France a un impact sur la prévalence des violences.<sup>40</sup>

Les femmes victimes parlent de plus en plus des violences subies, mais pas toujours à des professionnels qui pourraient les protéger. Par ailleurs, elles ne sont pas toujours entendues.

Par exemple, plus de 8 Franciliennes sur 10 ont parlé des violences conjugales subies au cours de leur vie en 2015, quand elles n'étaient que 5 sur 10 dans ce cas en 2000. »<sup>41</sup>.

Malgré de nombreuses lois, les femmes sont peu défendues, et les violences qu'elles subissent sont encore peu judiciairisées.

<sup>39</sup> Ministère de l'Intérieur, *Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple – 2020*, p. 4, disponible en ligne sur : <https://www.interieur.gouv.fr/sites/minint/files/medias/documents/2021-08/etude-nationale-sur-les-morts-violentes-au-sein-du-couple-chiffres-2020.pdf> (vu le 24/11/2021).

<sup>40</sup> ORVF, *Violences vécues par les femmes et les hommes en Ile-de-France : famille, conjugalité, travail, études et espaces publics – Données de l'enquête VIRAGE 2015*, p. 4, disponible en ligne sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-rapport-virage-2021-web.pdf> (vu le 24/11/2021).

<sup>41</sup> *Id.*, p. 6.

Les violences au sein des couples sont plus fréquentes en Ile-de-France que dans la France métropolitaine, avec des situations de violences qui peuvent se poursuivre au moment et après la séparation.<sup>42</sup>

**7 % des Franciliennes déclarent avoir subi au moins un fait de violences conjugales** (psychologique, physique ou sexuelle) au cours de leur vie, contre 2,6 % des Franciliens.<sup>43</sup>

**6 % des Franciliennes déclarent des violences après la séparation par des ex-partenaires**, contre 1,5 % des Franciliens.<sup>44</sup>

Pour les enfants aussi, qu'ils soient filles ou garçons, la famille peut être un lieu de violences.

« Dans l'enfance, les Franciliennes déclarent davantage de violences psychologiques, physiques et surtout sexuelles dans la famille : 21,7 % d'entre elles déclarent au moins une forme de violence, contre 15,7 % des hommes. »<sup>45</sup> Les violences sexuelles sont 5 fois plus fréquentes pour les filles.

Enfin, les violences dans les espaces publics sont également plus marquées en Ile-de-France que sur le territoire national, et concernent une vaste majorité de jeunes femmes.

**37 % des Franciliennes déclarent avoir subi au moins un fait de violence dans l'espace public** (contre 25 % au niveau national).<sup>46</sup>

68 % des Franciliennes âgées de 20 à 25 ans déclarent au moins un fait de violence ou de harcèlement sexiste ou sexuel dans les espaces publics.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> ORVF, *Violences vécues par les femmes et les hommes en Ile-de-France : famille, conjugalité, travail, études et espaces publics – Données de l'enquête VIRAGE 2015*, p. 7, disponible en ligne sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-rapport-virage-2021-web.pdf> (vu le 24/11/2021).

<sup>43</sup> *Id.*, p. 8.

<sup>44</sup> *Id.*, p. 14.

<sup>45</sup> *Id.*, p. 15.

<sup>46</sup> *Id.*, p. 26.

<sup>47</sup> *Id.*, p. 28.

**Le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public (rue, transports, activités sportives ou culturelles...) est d'ailleurs considéré depuis 2018 comme outrage sexiste.**

« En 2015, le HCE<sup>48</sup> avait réalisé une enquête montrant que **100 % des utilisatrices des transports en commun ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou d'agression sexuelle**. Or, seulement "2 600 infractions d'outrages sexistes ont été enregistrées en France par les services de sécurité"<sup>49</sup>, ce qui souligne leur impunité. Aussi, le harcèlement dans l'espace public (rue, transports, activités sportives ou culturelles etc.) est loin d'être la seule forme de harcèlement que subissent fréquemment les femmes : le cyberharcèlement est de plus en plus présent, notamment chez les jeunes. »<sup>50</sup>

Une enquête menée de septembre 2015 à juin 2016 par le centre Hubertine Auclert montre que le cybersexisme touche 3 filles et 2 garçons par classe en moyenne, de la 5<sup>e</sup> à la 2<sup>nde</sup>.<sup>51</sup>

**Le cybersexisme ne se traduit pas de la même façon chez les filles et chez les garçons.**

<sup>48</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

<sup>49</sup> Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure, *Info rapide*, « Les outrages sexistes enregistrés par les services de sécurité en 2020 », n° 18, Juillet 2021, disponible en ligne sur : <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Info-rapide-n-18-Les-outrages-sexistes-enregistres-par-les-services-de-securite-en-2020> (vu le 08/03/2022).

<sup>50</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Violences contre toutes les femmes : une stratégie globale pour lutter contre leur caractère omniprésent, continu et massif », 25/11/2021, p. 3, disponibles en ligne sur : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/travaux-du-hce/article/vigilance-egalite-violences-contre-toutes-les-femmes-une-strategie-globale-pour#top#t1> (vu le 08/03/2022).

<sup>51</sup> ORVF, Synthèse – Cybersexisme chez les adolescent·e·s (12-15 ans). Etude sociologique dans les établissements franciliens de la 5<sup>e</sup> à la 2<sup>nde</sup>, p. 6-7, disponible en ligne sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/etude-cybersexisme> (vu le 08/03/2022).



**Les filles sont plus nombreuses à être victimes des cyberviolences.** On observe souvent deux phénomènes :

- le **slut-shaming**, qui consiste à isoler socialement une jeune fille parce qu'elle est perçue comme une concurrente par les autres, notamment lorsque cela concerne ses relations avec un garçon, tout en se moquant d'elle et de son physique ;
- la **porno-divulgation**, qui consiste à partager des photos ou vidéos intimes sans le consentement de la personne qui y est représentée pour se venger.

**Chez les garçons, le phénomène se traduit davantage par l'ostracisme**, c'est-à-dire une mise à l'écart pure et simple, ou par des lynchages en ligne destinés à ruiner la réputation de la victime, avec parfois une véritable incitation à la haine.

**Les violences faites aux femmes sont universelles. Elles s'inscrivent dans ce continuum de relations inégalitaires entre les filles et les garçons, nées d'un rapport social de domination.**

Les instances internationales représentatives des pays membres de l'Organisation des Nations unies (ONU) valident cette analyse. Depuis la Charte des Nations unies de 1945, il existe de nombreux instruments internationaux qui prennent acte du caractère structurel dans nos diverses cultures des discriminations à l'égard des femmes et des violences dont elles sont victimes. Parmi ces textes internationaux figurent la Déclaration internationale des droits de l'homme de 1948, la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes et la Déclaration des Nations unies de 1993 pour l'élimination de la violence faite aux femmes. La Convention « d'Istanbul » du Conseil de l'Europe de 2011, aujourd'hui contraignante en droit positif, affirme dans son préambule que « la violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation ».

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

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

Action spécifique  
visant l'égalité

- En 2021, le jury du Label Actions Innovantes (LAI), créé par l'EPT en 2018, a primé le projet « Villes en acte / Paroles en jeu de la compagnie VEGA. L'accompagnement de cette action démarrera au mois de janvier 2022.

Le projet vise la création, avec et par les habitants de trois quartiers prioritaires de la politique de la ville de Choisy-le-Roi et Vitry-sur-Seine, de trois spectacles (un par centre social) de théâtre-forum sur le thème de l'égalité femmes-hommes : un premier spectacle sur les questions des violences faites aux femmes ; un deuxième sur la problématique de l'autonomie financière ; et un troisième sur la culture de l'égalité. Les saynètes seront directement construites à partir des réflexions et témoignages des participants, qui joueront donc leurs propres scènes écrites. Le théâtre-forum a pour ambition de donner au public – particulièrement aux femmes – des clefs pour que chacun puisse se préparer aux éventuelles difficultés auxquelles il pourrait se trouver confronté, et puisse réagir face aux préjugés s'il en est témoin.

Ces spectacles seront filmés pour servir, ensuite, à la création d'un outil interactif de débat. Le principe est le suivant : à chaque situation conflictuelle, le public spectateur se voit proposer plusieurs solutions ; il en choisit une, qui le mène sur une autre saynète ; et ainsi de suite. Le film se construit donc au fur et à mesure des solutions choisies (et varie en fonction de ces choix). Ce « film théâtre forum scénarisé » aura pour vocation d'être diffusé comme support de participation publique et de débat dans les écoles, les centres de formation et les centres socio-culturels.

Une psychologue-psychothérapeute sera présente lors de plusieurs séances et participera activement au training-répétition. Elle sera disponible pour accueillir les personnes en besoin d'écoute par rapport aux sujets traités.

Action spécifique  
visant l'égalité

- Les deux Maisons de 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/au-quotidien/solidarites/maisons-de-justice-et-du-droit>

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.

Cette plaquette est à retrouver en ligne sur le site du Centre Hubertine Auclert :

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-violence-au-sein-du-couple-savoir-l-identifier-savoir-y-mettre-fin>

- A l'occasion du 25 novembre 2021, journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes, une vidéo de promotion des actions réalisées par les MJD en la matière a été mise en ligne.

Elle est disponible en ligne sur : <https://www.youtube.com/watch?v=ByqwXBw6dzU>

Action spécifique  
visant l'égalité

### **PENSER DES ESPACES PUBLICS PLUS INCLUSIFS ET DONT LES AMÉNAGEMENTS PRENNENT EN COMPTE LA QUESTION DU GENRE (espaces publics)**

- En 2021 s'est lancée une étude sur les « espaces publics vécus », portée par le pôle Stratégie territoriale et environnementale de l'EPT.

Si ce travail n'a pas pour objet d'étude exclusif la pratique des espaces publics en fonction du genre, il vise cependant bien à remettre au centre de l'attention les usagers qui fréquentent ces espaces, et de ce fait adoptera forcément une approche genrée de la situation. Les résultats de cette étude devraient être disponibles dans le courant de l'année 2022.

Action intégrée  
visant l'égalité

### Ce qui est fait par l'EPT

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

Action spécifique  
visant l'égalité

- *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 informations relatives à l'inscription aux sessions de formation « Elles osent » portée par Créations Omnivores le 12 mars 2021 et le 22 avril 2021 ; le partage et la diffusion d'une publication de France Active Métropole – Val-de-Marne pour une réunion d'information sur le concours « Créatrices d'avenir » le 28 juin 2021...) ou sur le site internet de l'EPT (par exemple : page dédiée aux actions du 25 novembre - <https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/actualites/le-grand-orly-seine-bievre-se-mobilise-pour-lutter-contre-les-violences-faites-aux-femmes-4572>).*
- ➔ *A l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, des publications régulières sur la thématique de l'égalité femmes-hommes ont été partagées pendant une semaine sur les pages facebook et twitter de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre. Ces publications se sont réparties en 4 grandes rubriques :*
  - *« Pourquoi une journée #droitsdesfemmes ? » : publications qui 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. En 2021, cette rubrique a questionné l'égalité face au corps, l'égalité dans les études, la recherche et l'innovation, l'égalité à la maison, l'égalité dans le travail et les violences faites aux femmes pendant le premier confinement de l'année 2020.*
  - *« Découvrez » : partage d'événements portés par des structures autres que l'EPT comme la diffusion de la série Culottées sur France 5, l'existence du MOOC « Elles font l'art » du Centre Georges Pompidou ou les ateliers et événements organisés par Créations Omnivores.*
  - *« Coup de cœur des médiathèques » : publication d'ouvrages traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes comme Culottées de Pénélope Bagieu, Histoires du soir pour filles rebelles – 100 destins de femmes extraordinaires d'Eléna Favilli, Le mythe de la virilité – Un piège pour les deux sexes d'Olivia Gazalé, Raiponce de Bethan Woollvin et Speak Up ! Utilise ta voix pour changer le monde de Laura Coryton.*
  - *« Portraits de femmes » : courtes biographies de femmes inspirantes du territoire qui agissent dans différents domaines professionnels (médecine, pâtisserie, métiers du soin...)*

- Des expositions et des événements informant sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes sont régulièrement organisés à destination du grand public sur le territoire :
  - ➔ Dans certains équipements gérés par l'EPT.
  - ➔ Dans le cadre d'événements organisés par l'EPT tels que le « Mois de l'ESS » (Economie Sociale et Solidaire). A cette occasion, du 3 au 27 novembre 2021, s'est tenu un cycle d'exposition-ateliers « L'égalité filles et garçons ».  
Porté par le collectif « Ne rougissez pas ! », l'exposition présente des productions artistiques et de la documentation participative sur la notion de l'égalité entre filles et garçons. Elle comprend également un espace de restitution du travail mené à la rentrée scolaire 2021 avec l'école primaire Anton Makarenko d'Ivry-sur-Seine : des ateliers participatifs ont permis aux enfants de créer une brochure pédagogique et ludique sur l'égalité filles / garçons, distribuée aux visiteurs lors de l'exposition.

- En 2020, l'association ADO (Atelier Détournement d'Objet) a été récompensé par le jury du LAI (Label Actions Innovantes) pour la création et la mise en place de son jeu de société « Dire non aux discriminations ».  
Ce jeu est un jeu coopératif destiné au grand public. Il a pour objectif de sensibiliser, de manière ludique, sur les différents types de discriminations existant dans notre société, que les joueurs et joueuses (4 maximum) doivent éliminer ensemble. Les situations discriminatoires présentées dans le jeu sont toutes issues de cas réels.  
Parmi les 6 types de discriminations contre lesquels les joueurs doivent lutter figurent notamment les critères « Sexe et grossesse » et « Orientation et identité sexuelle ».  
La sortie du jeu s'est faite fin 2021.

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

- L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a adhéré, en 2021, au Centre Hubertine Auclert.  
Cette adhésion offre l'opportunité à l'EPT d'accéder au réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité (TFE), qui réunit plus de 200 collectivités, associations, syndicats et institutions engagées pour l'égalité sur le territoire francilien. Les échanges auxquels ce réseau donne lieu sont notamment l'occasion de s'inspirer des bonnes pratiques mises en œuvre dans les autres structures.

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

## Le rapport Égalité femmes-hommes / Données au 31/12/2020

Les données travaillées dans cette partie du rapport sont basées sur des données tirées du SIRH (Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines) et arrêtées au 31/12/2020.

Ces données sont les mêmes que celles qui apparaissent dans la partie « Égalité femmes / hommes » du RSU (Rapport Social Unique).

### Points de vigilance :

- Certains indicateurs doivent être analysés avec prudence dans la mesure où l'année 2020 a été une année très particulière en raison de la survenue de la crise sanitaire de la Covid-19.
- L'organisation interne des services a été revue entre le 31/12/2020, date d'arrêt des données étudiées ici, et aujourd'hui. Ce sont les anciennes dénominations qui apparaissent dans ce rapport.

Les anciennes DGA « FICOPOM » et « RH et moyens généraux » ont fusionné pour donner la nouvelle DGA « Ressources humaines, finances et commande publique ». Les anciennes DGA « Développement territorial » et « Prospective et Projet de Territoire » ont fusionné pour donner la nouvelle DGA « Développement et transition écologique ».

## Effectifs

	Effectifs			Parts	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Agents titulaires sur emplois permanents (fonctionnaires)	513	543	1056	48,6%	51,4%
Agents non titulaires (contractuels) sur emplois permanents	220	204	424	51,9%	48,1%
<b>Total des agents sur emplois permanents</b>	<b>733</b>	<b>747</b>	<b>1480</b>	<b>49,5%</b>	<b>50,5%</b>
Agents non titulaires (contractuels) sur emplois non permanents	63	59	122	51,6%	48,4%
<b>Total</b>	<b>796</b>	<b>806</b>	<b>1602</b>	<b>49,7%</b>	<b>50,3%</b>

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 48,6 % des fonctionnaires sont des femmes, et 51,4 % des hommes.

**Au 31 décembre 2020, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre emploie 1 602 agents au total (sur emplois permanents<sup>52</sup> ou non permanents<sup>53</sup>), parmi lesquels 806 hommes (soit 50,3 % des effectifs) et 796 femmes (soit 49,7 % des effectifs).**

Plus précisément, les femmes représentent 51,6 % des agents non titulaires non permanents, 48,6 % des titulaires et 51,9 % des agents non titulaires permanents.

Si, indépendamment de leur genre, les agents sur emplois permanents sont très majoritairement fonctionnaires (pour 71,4 % d'entre eux), les femmes sont globalement légèrement plus souvent que les hommes embauchées comme contractuelles que comme fonctionnaires : 70,0 % des femmes sur emplois permanents sont fonctionnaires (contre 72,7 % des hommes) et 30,0 % sont contractuelles (contre 27,3 % des hommes).

<sup>52</sup> Agents titulaires (fonctionnaires) et non titulaires permanents (contractuels sur emplois permanents).

<sup>53</sup> Collaborateurs, agents d'accroissement temporaire d'activité, emplois aidés, apprentis, activités accessoires et autres agents.

Parmi les agents non titulaires sur emplois permanents, la répartition entre les emplois en CDD et ceux en CDI varient très peu en fonction du sexe.

14,1 % des femmes sont en CDI pour 13,2 % des hommes, et 85,9 % en CDD pour 86,8 % des hommes. Les agents contractuels sont très largement embauchés en CDD, et cela indépendamment de leur genre.

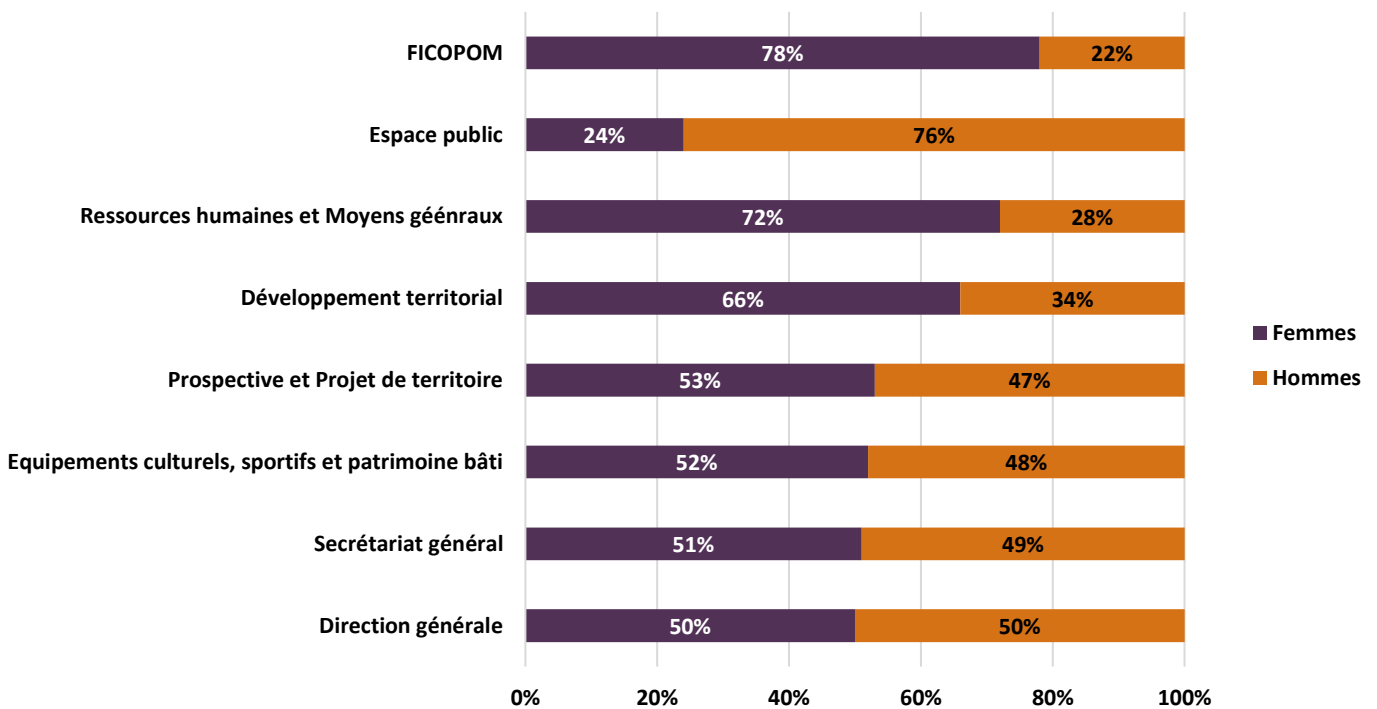


Certaines DGA tendent davantage vers la parité que d'autres, dans leurs effectifs.

La DGA Espaces publics est par exemple très masculinisée (composée à 76 % d'hommes) quand les DGA FICOPOM et Ressources humaines / Moyens généraux sont au contraire très féminisées. La Direction Générale, le Secrétariat général, la DGA Equipements culturels et sportifs et patrimoine bâti ainsi que la DGA Prospective et Projet de territoire s'approchent le plus de la parité (avec respectivement 50 %, 51 %, 52 % et 53 % de femmes dans leurs effectifs).

Il est à noter que la DGA Espaces publics, si elle est principalement masculine, voit ses postes d'encadrement se féminiser. Ainsi, par exemple, le pôle Déchets compte deux postes de direction sur trois occupés par des femmes.

### Répartition des agents par genre au sein des DG et DGA



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 78 % des agents de la DGA FICOPOM sont des femmes, et 22 % des hommes

## Des filières d'emplois encore globalement genrées

### Agents sur emplois permanents

			Effectifs					Parts				
			Femmes		Hommes		Total		Femmes		Hommes	
Filière administrative	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		308		106		414		74,4%		25,6%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	227	81	70	36	297	117	76,4%	69,2%	23,6%	30,8%
Filière technique	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		95		352		447		21,3%		78,7%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	68	27	299	53	367	80	18,5%	33,8%	81,5%	66,3%
Filière animation *	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		9		11		20		45,0%		55,0%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	9	0	11	0	20	0	45,0%	∅	55,0%	∅
Filière culturelle	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		285		220		505		56,4%		43,6%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	187	98	130	90	317	188	59,0%	52,1%	41,0%	47,9%
Filière sociale *	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		5		1		6		83,3%		16,7%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	5	0	1	0	6	0	83,3%	∅	16,7%	∅
Filière médico-sociale *	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		2		0		2		100,0%		0,0%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	2	0	0	0	2	0	100,0%	∅	0,0%	∅
Filière sportive	Titulaires et non titulaires sur emplois permanents		29		57		86		33,7%		66,3%	
	Dont Titulaires	Dont Non titulaires	15	14	32	25	47	39	31,9%	35,9%	68,1%	64,1%

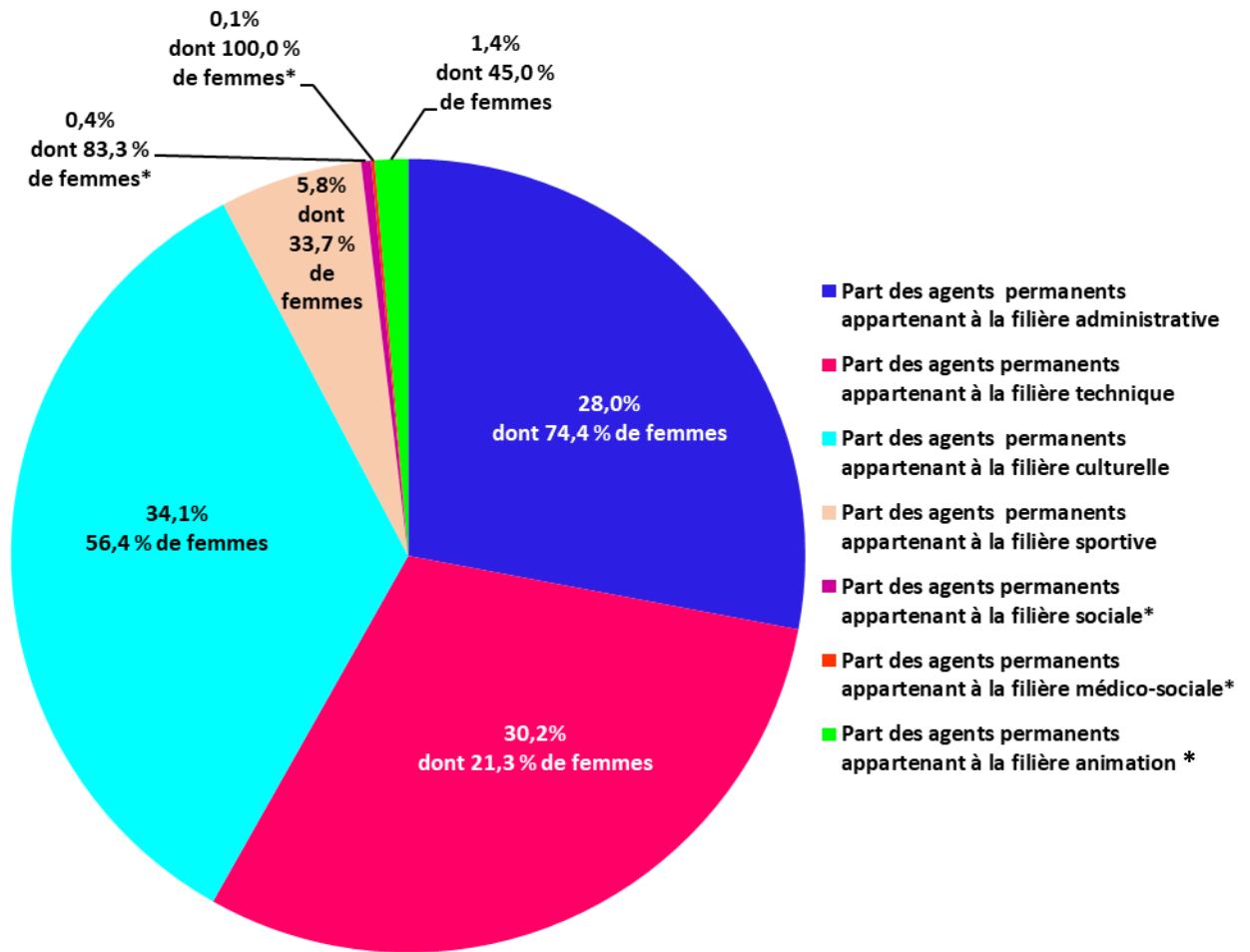
Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : La filière administrative regroupe 414 agents sur emplois permanents, dont 297 sont titulaires et 117 contractuels ; 74,4 % de ces agents permanents sont des femmes et 25,6 % des hommes. Parmi les titulaires de la filière technique, 18,5 % sont des femmes et 81,5 % des hommes.

\* Données non significatives en raison du nombre trop faible d'agents (moins de 30)

Les agents permanents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se répartissent principalement entre trois grandes filières, puisque plus de neuf agents sur dix appartiennent à la filière culturelle (34,1 %), à la filière technique (30,2 %) ou à la filière administrative (28,0 %).

## Répartition des agents permanents par filières

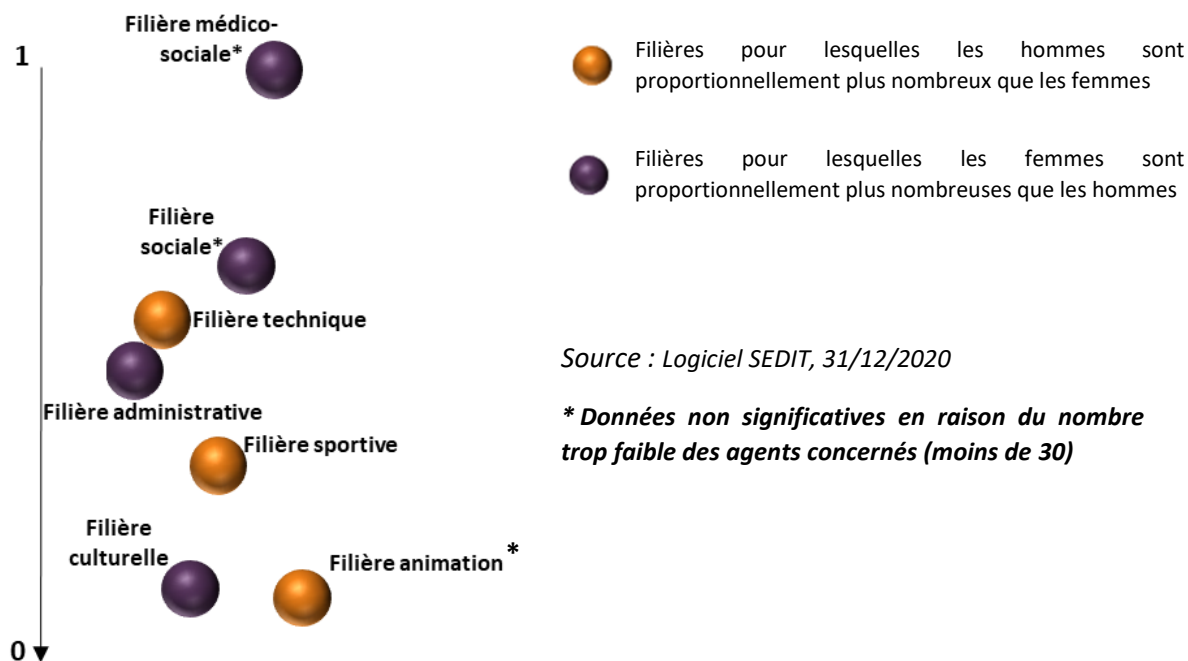


Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

\* Données non significatives en raison du nombre trop faible des agents concernés (moins de 30)

Les différentes filières représentées à l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médoco-sociale et animation) restent encore globalement genrées, dans des proportions qui diffèrent cependant.

## Echelle de parité des filières de l'EPT



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

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

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

La filière culturelle (0,13) est celle dont les effectifs s'approchent le plus de la parité avec 56,4 % d'agents permanents femmes.

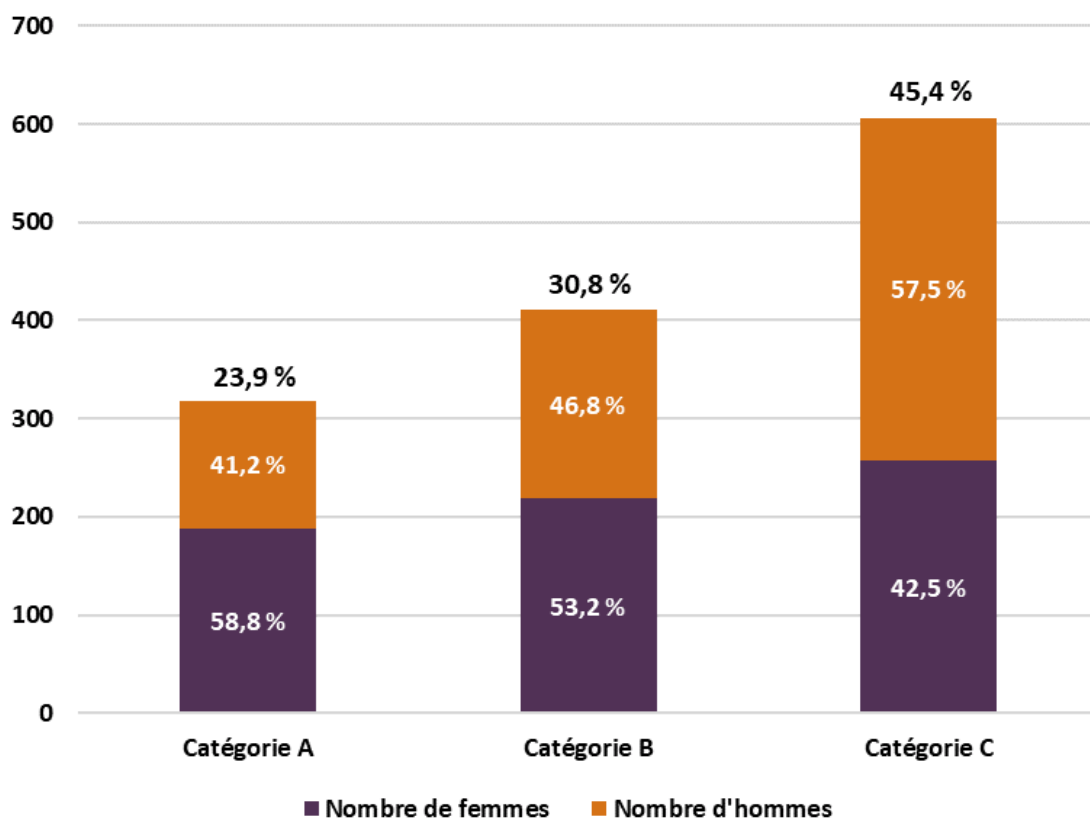
Les filières sportive (0,33), administrative (0,49) et surtout technique (0,57) ont des effectifs qui s'éloignent de la parité, que ce soit en faveur des femmes (filière administrative) ou en faveur des hommes (filières sportive et technique) : 74,4 % des agents permanents travaillant dans la filière administrative sont des femmes ; 66,3 % de ceux de la filière sportive sont des hommes ; 78,7 % de ceux de la filière technique sont des hommes.

Il conviendrait d'encourager la mixité dans les différentes filières proposées aux agents de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre afin de tendre vers la parité de chacune (en tenant compte, bien sûr, de notre environnement culturel), grâce notamment aux procédures de recrutement ou à des campagnes d'information sur la mixité des métiers.

## Des catégories A et C pas encore paritaires

En ce qui concerne les catégories d'emploi (A, B et C), près d'un agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre sur deux occupe un emploi de catégorie C (45,4 %), trois sur dix un emploi de catégorie B (30,8 %) et un peu moins d'un sur quatre un emploi de catégorie A (23,9 %).

### Répartition des agents permanents (en ETPR) par catégorie hiérarchique en fonction de leur sexe



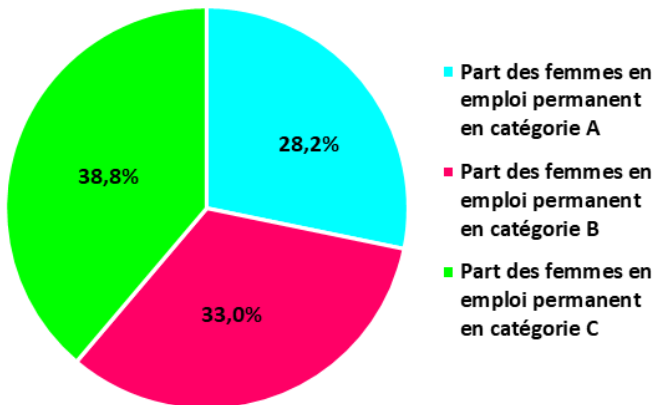
Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 23,9 % des agents permanents en ETPR sont en catégorie A. Parmi eux, 41,2 % sont des hommes et 58,8 % des femmes.

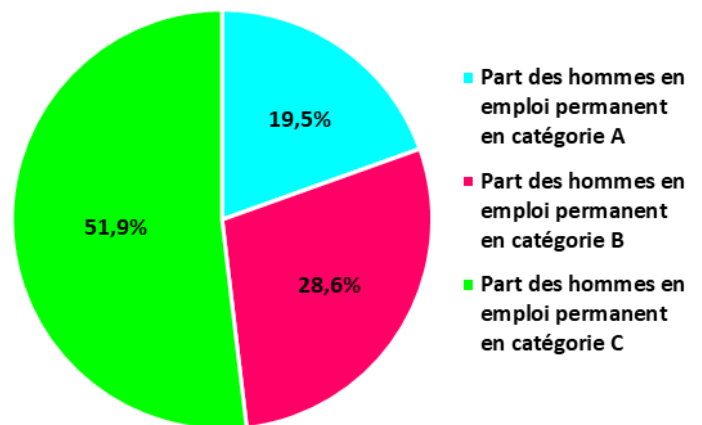
**Dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) ainsi que dans celles d'exécution (catégorie C), la parité n'est pas respectée parmi les agents en ETPR.**

Les effectifs sont essentiellement féminins pour la catégorie A (58,8 % de femmes) et essentiellement masculins pour la catégorie C (57,5 % d'hommes). Les effectifs de la catégorie B, eux, sont plus équilibrés, bien que toujours en faveur des femmes (53,2 % de femmes et 46,8 % d'hommes).

Répartition des femmes en emploi permanent en fonction de leur catégorie hiérarchique (en ETPR)



Répartition des hommes en emploi permanent en fonction de leur catégorie hiérarchique (en ETPR)



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Les agents femmes se répartissent de façon plus homogène que leurs collègues masculins au sein des différentes catégories d'emploi.

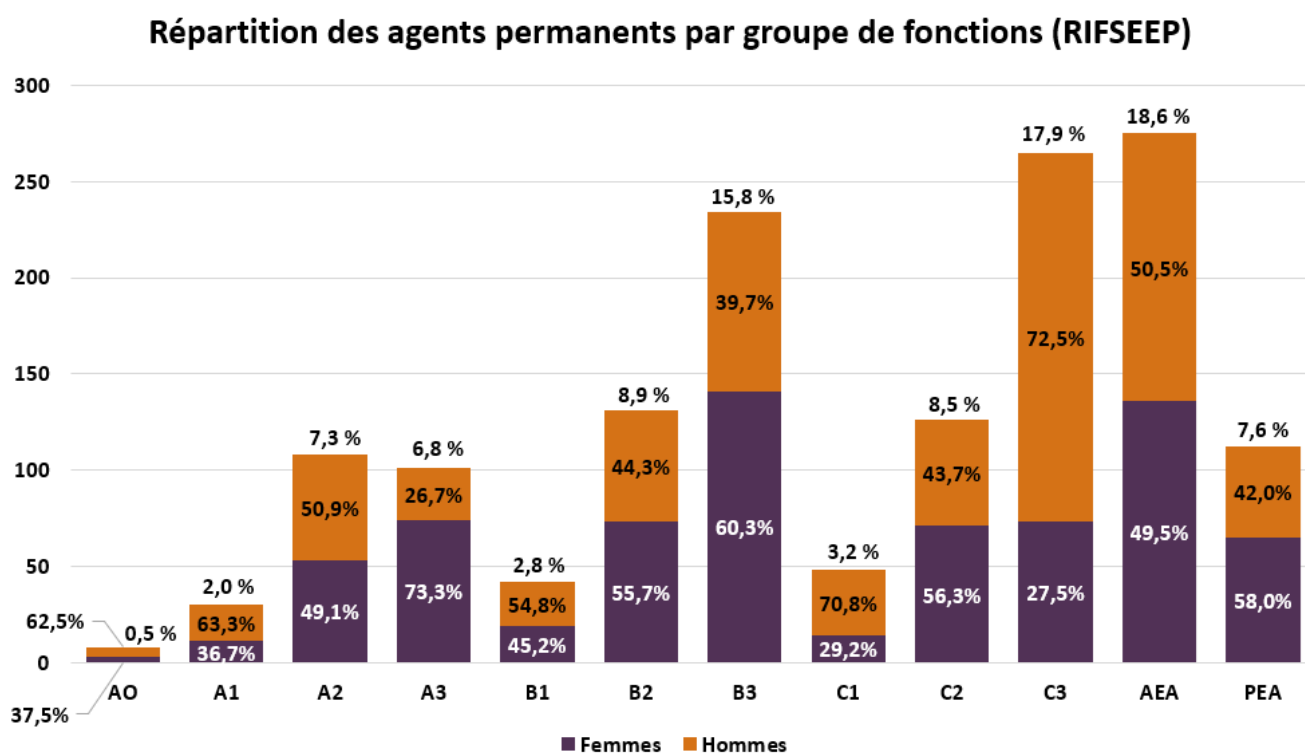
38,8 % appartiennent à la catégorie C, 33,0 % à la catégorie B et 28,2 % à la catégorie A.

Le déséquilibre est plus prononcé chez les hommes, qui occupent, pour un peu plus d'un sur deux, un poste de catégorie C (51,9 %) ; 28,6 % appartiennent à la catégorie B, et 19,5 % à la catégorie A.

Si l'on regarde plus dans le détail, trois groupes de fonctions du RIFSEEP sont considérés comme non mixtes – soit un quart – deux comme paritaires, et sept comme mixtes – soit plus de la moitié.

Les groupes de fonctions non mixtes sont les groupes A3, à majorité féminine (73,3 % de femmes), et les groupes C1 et C3, à majorité masculine (respectivement 70,8 % et 72,5 % d'hommes).

Les groupes de fonctions paritaires sont les groupes A2 et AEA.



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 17,9 % des agents sur emplois permanents appartiennent au groupe C3 du RIFSEEP. Parmi eux, 72,5 % sont des hommes et 27,5 % des femmes.

A0 = Directeur général et directeurs généraux adjoints

A1 = Directeurs de projets, directeurs délégués, directeurs de pôle

A2 = Chefs de mission / projets, responsables de secteur, directeurs d'établissement (hors PEA / AEA)

A3 = Chargés de communication, chargés de mission / études, chargés de commande publique, conseillers en prévention (chargés de prévention, préventeurs, conseillers hygiène et sécurité), conseillers juridiques (juristes), coordinateurs d'établissement / de pôle / de secteur (adjoints au responsable de secteur, adjoints au directeur de pôle, adjoints au directeur d'établissement), référents (référents emploi RH), assistants sociaux, ergonomes, psychologues (psychologue du travail)

B1 = Référents marchés publics, référents paie / carrière, archivistes-référents, responsables de site, responsables de secteur, encadrements intermédiaires (adjoints au directeur (hors PEA / AEA), responsables de site de proximité)

B2 = Assistants de direction générale, archivistes, chargés d'animation réseau linguistique (animateur du réseau linguistique), coordinateurs de secteur / site (adjoints au responsable de secteur, adjoints au responsable de site, coordinateurs réseau linguistique, responsables administratifs et financiers), instructeurs droit des sols, gestionnaires marchés publics / assurances et gestion locative / carrière-paie, référents secteur (référents préparation budgétaire, référents finances), responsables d'unité, contrôleurs de travaux, techniciens (chargés de dossiers techniques, photographes, techniciens Bureau d'études / bâtiment / habitat / informatique / graphiste), chargés d'animation, gestionnaires de domaine, médiateurs culturels (animateur du patrimoine, chargé de mission patrimoine), chefs de bassin

B3 = Chargés de documentation (documentaliste), assistants de directeur de pôle, coordinateurs d'unité (adjoint responsable d'unité), gestionnaires (agents de salubrité, responsable administratifs et financiers (conservatoire), gestionnaires assemblée,

gestionnaires budgétaire / comptable / finances, gestionnaires administratifs et comptables, gestionnaires moyens généraux, gestionnaires RH / formation, gestionnaires des bases de données de l'observatoire, chargés de dossiers techniques, chargés de la réalisation et du suivi des enquêtes de conformité), coordinateurs d'unité (adjoint au responsable d'unité), chargés de support numérique, régisseurs placiers des marchés, chargés d'animation (médiateurs), gestionnaires de domaine, médiateurs culturels (animateurs du patrimoine, chargés de mission patrimoine), coordinateurs (responsables de secteur, coordinateurs transversaux), éducateurs sportifs, maîtres-nageurs

C1 = Chefs d'équipe, référents de gestion, référents de collecte

C2 = Assistants de gestion (agents de commande, agents de courrier, assistants finances, assistants logistiques, assistants moyens généraux, secrétaires, patrouilleurs), animateurs déchets, chauffeurs poids lourds, opérateurs de maintenance (gestionnaires logistique / mécaniciens), projectionnistes, régisseurs de spectacles, agents de ludothèque, agents de médiathèque

C3 = Agents d'accueil, agents d'accueil et de caisse, agents d'entretien, agents d'entretien et de caisse, agents d'exploitation technique (agents de collecte OM / encombrants), agents de voirie, agents des bacs, agents techniques, agents traitement des eaux, régisseurs, rippeurs), appariteurs, gardiens d'établissement, agents de médiation (médiateurs), animateurs sportifs, surveillants de baignade

AEA = Assistants d'enseignement artistique

PEA = Professeurs d'enseignement artistique



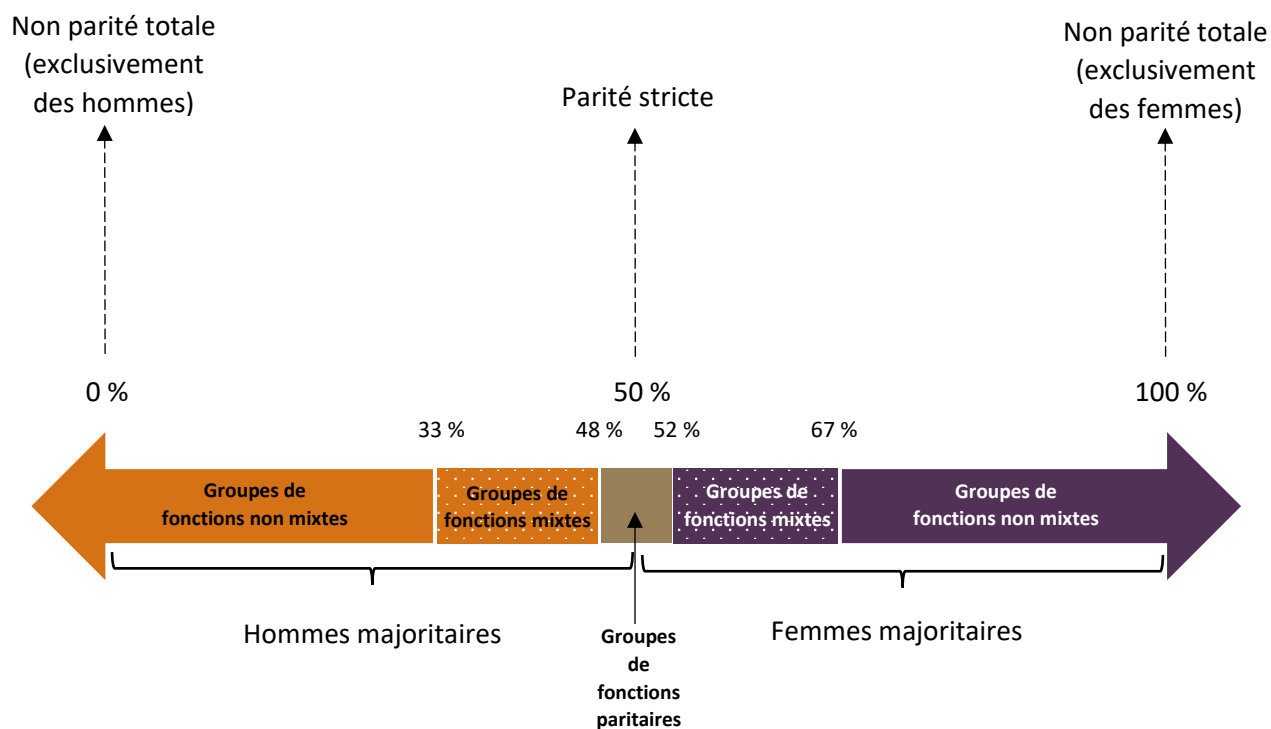
Remarques :

- 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.

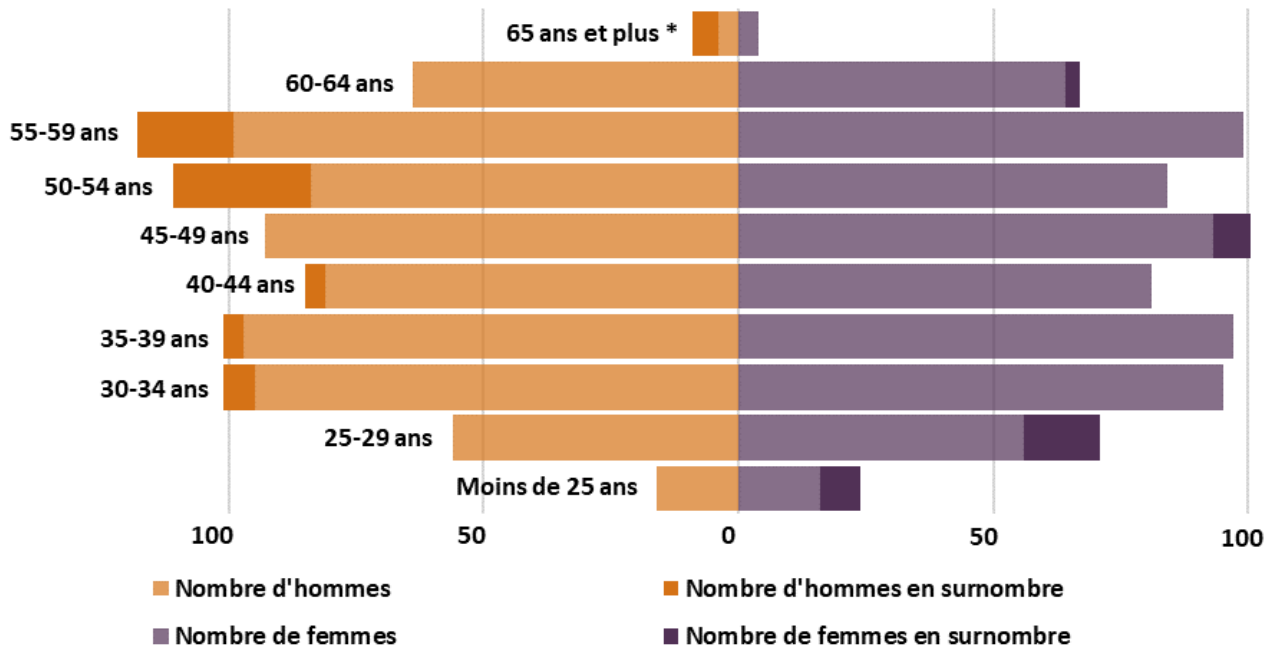
- Les emplois pour lesquels le taux de féminisation est compris entre 0 et 33 % et entre 67 et 100 % sont considérés comme non mixtes (avec une écrasante majorité d'hommes dans le premier cas, et une écrasante majorité de femmes dans le second).



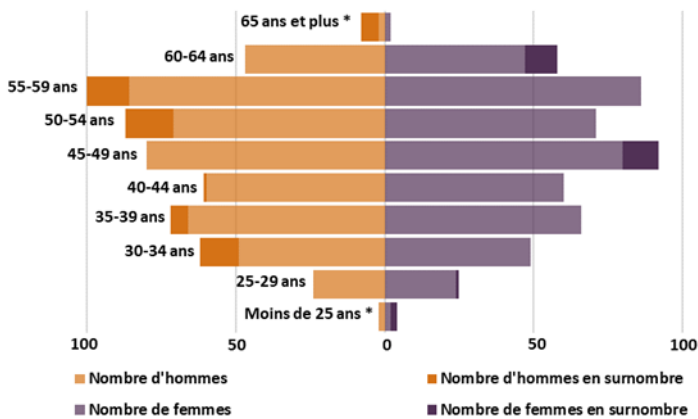
## Des femmes globalement plus jeunes que leurs collègues masculins

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

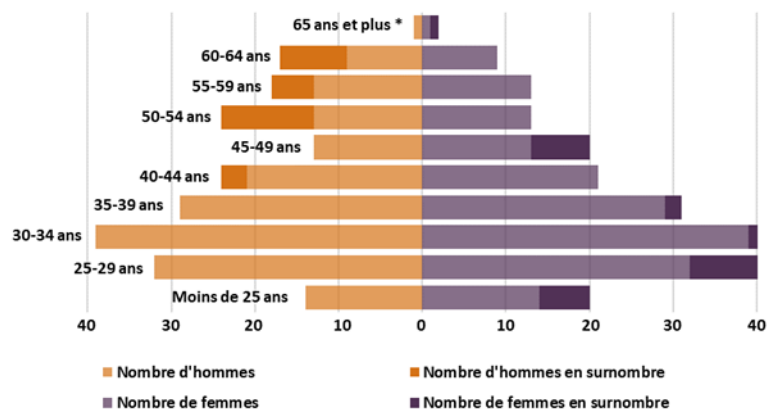
### Pyramide des âges des agents permanents



### Pyramide des âges des agents titulaires



### Pyramide des âges des agents non titulaires permanents



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

\* Données non significatives en raison d'effectifs trop restreints (moins de 15 agents au total)

En effet, si l'on considère plus précisément les grandes tranches d'âge des agents permanents, **les femmes sont globalement sur-représentées parmi les moins de 30 ans (56,9 %), les 45-49 ans (54,6 %),** et dans une moindre mesure parmi les 60-64 ans (51,1 %).

Ce poids plus important des femmes parmi les jeunes est probablement dû à leur plus forte présence parmi les agents non titulaires permanents : 56,9 % des agents contractuels permanents de moins de 35 ans sont des femmes (contre 47,0 % pour les fonctionnaires).

## Une surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel

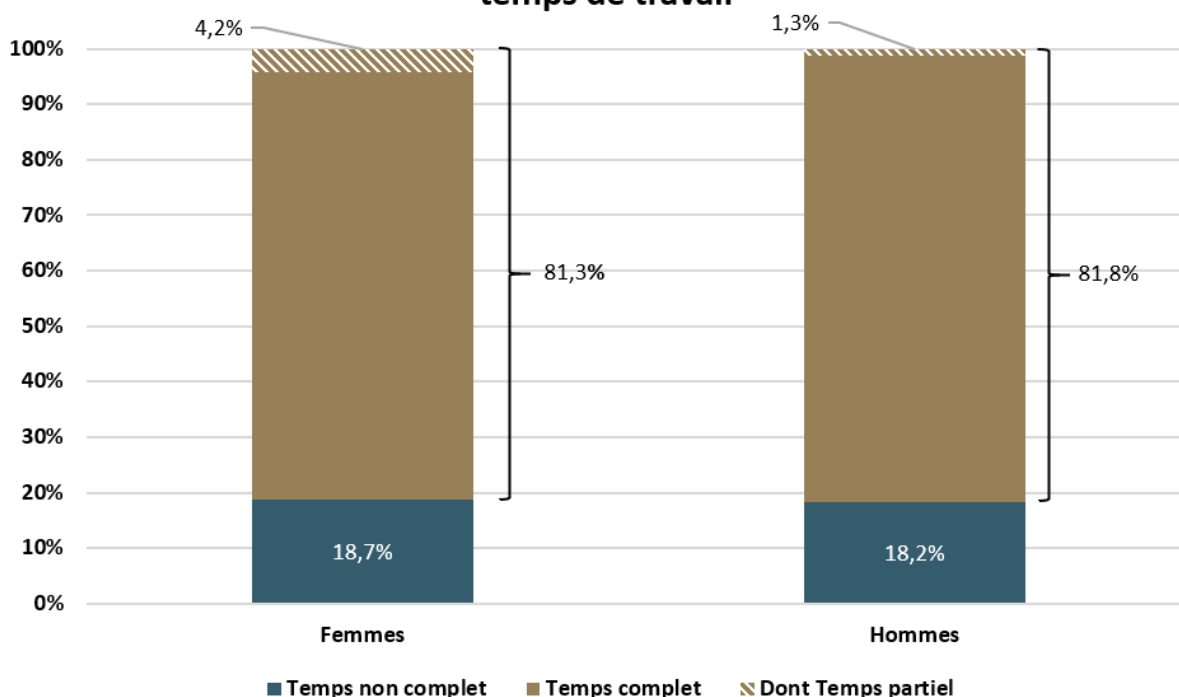
Si le temps de travail ne paraît pas discriminant en ce qui concerne les emplois à temps complet (49,4 % de femmes) et ceux à temps non complet (50,2 % de femmes), il l'est bien davantage dans le cas du temps partiel.

	Effectifs			Parts	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Temps complet	596	611	1207	49,4%	50,6%
Dont Temps partiel	31	10	41	75,6%	24,4%
Temps non complet	137	136	273	50,2%	49,8%

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 49,4 % des agents sur emplois permanents à temps complet sont des femmes et 50,6 % des hommes.

### Répartition des agents permanents par genre selon leur temps de travail



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 81,3 % des femmes sur emplois permanents sont à temps complet, dont 4,2 % à temps partiel, et 18,7 % sont à temps non complet.

**Plus de sept agents permanents sur dix à temps partiel (75,6 %) sont des femmes ; et 4,2 % des femmes agents permanents travaillent à temps partiel, quand ce n'est le cas que pour 1,3 % des hommes agents permanents.**

Le travail à temps partiel peut constituer, pour les femmes comme pour les hommes (mais dans une moindre mesure), un moyen de se libérer du temps pour remplir leurs responsabilités familiales. D'où la nécessité, pour l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, de prendre en compte la parentalité des agents, qu'ils soient hommes ou femmes, pour travailler à une plus grande égalité entre les sexes dans ce domaine.

## Des hommes quantitativement moins bien formés que les femmes

Parmi les agents permanents formés, les hommes sont sous-représentés, indépendamment de leur catégorie hiérarchique.

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total des agents sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Part des agents par catégorie ayant bénéficié d'une formation	34,2%	65,8%	32,1%	67,9%	44,3%	55,7%	36,5%	63,5%
Part des agents par sexe ayant bénéficié d'une formation	51,8%	69,9%	32,3%	59,9%	21,2%	36,1%	30,4%	53,5%

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : 34,2 % des agents permanents de catégorie A ayant bénéficié d'une formation sont des hommes.

51,8 % des agents permanents hommes de catégorie A ont bénéficié d'une formation.

Ainsi, 63,5 % des agents permanents formés en 2020 sont des femmes, et une femme agent permanent sur deux (53,5 %) a pu bénéficier d'une formation (contre seulement 30,4 % des hommes). Les agents permanents de catégorie A, quel que soit leur sexe, sont proportionnellement les plus nombreux à être formés (62,4 % des agents permanents de catégorie A ont été formés, dont 65,8 % de femmes), viennent ensuite les agents de catégorie B (47,0 %, dont 67,9 % de femmes), puis les agents de catégorie C (27,6 %, dont 55,7 % de femmes).

Pour compléter l'analyse, il conviendrait de pouvoir analyser les données sur la durée des formations, qui pourraient montrer un désavantage pour les femmes. En raison du poids plus important des tâches domestiques qui leur incombent encore aujourd'hui dans la sphère privée, les femmes pourraient en effet être plus contraintes dans leurs choix de formation : elles auraient alors tendance à privilégier davantage les formations de courte durée, celles qui se tiennent sur le temps de travail, et celles qui sont les moins éloignées géographiquement de leur lieu de travail ou de domicile.

## Les autorisations d'absence pour garde d'enfants sont emblématiques d'une prise en charge des temps sociaux différenciée en fonction du sexe des agents : les femmes sont davantage concernées mais pour des durées de garde moyennes plus courtes

Les femmes sont surreprésentées parmi les agents ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garde d'enfants en 2020.

En effet, parmi ces agents, trois sur cinq (59,2 %) sont des femmes et deux sur cinq sont des hommes (40,8 %).

Cependant, si les femmes sont quantitativement plus concernées que les hommes par les gardes d'enfants malades, elles le sont sur des durées plus courtes que ces derniers.

La durée moyenne d'une autorisation d'absence pour garde d'enfants est chez les femmes de 2,9 jours quand elle est de 3,6 jours chez les hommes.

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

dans les structures les plus importantes, celles où la pression sociale peut être la plus prégnante (administrations centrales, grandes collectivités...), la culture de la "présence" au travail est une donnée incontournable. Il est considéré comme normal de travailler tard (20h ou au-delà) sans que la "qualité" du travail soit mesurée. [...] Or, dès qu'il existe une famille, avec de jeunes enfants, le sujet de la garde de ces enfants et de leur éducation se pose [...]. Celles qui choisissent leur foyer ressentent durement le fait que les dossiers leur échappent, que des décisions se prennent en leur absence. Ce "présentéisme" est très pénalisant pour les carrières des femmes [...]. »<sup>54</sup>

<sup>54</sup> Françoise Descamps-Crosnier, *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique. Rapport au Premier Ministre*, 27 décembre 2016, p. 36.

## Des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes

*Les chiffres exploités dans cette partie ne concernent pas des agents à emplois et postes équivalents, mais des moyennes de rémunération par catégorie excluant les AEA (Assistants d'Enseignements Artistiques) et les PEA (Professeurs d'Enseignements Artistiques).*

Bien qu'il existe une égalité de traitement concernant la rémunération dans la fonction publique, les salaires des agents étant garantis par une grille prédéfinie, une inégalité en partie liée aux différents facteurs précédemment cités (et présents dans la société) persiste malgré tout.

Pour les agents fonctionnaires comme pour les contractuels, les salaires bruts annuels sont en moyenne toujours plus élevés pour les hommes que pour les femmes, à l'exception notable des agents de catégorie B, où les femmes touchent dans les deux cas plus que les hommes.

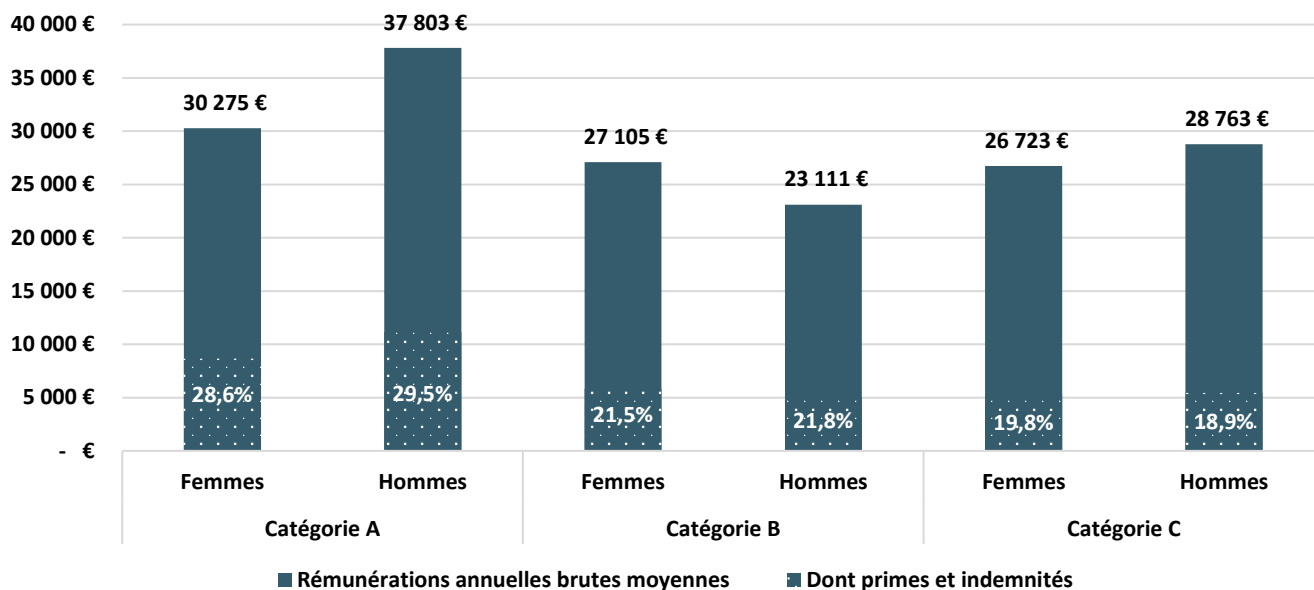
Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont globalement les plus élevés dans la catégorie A.

Cette situation tient en partie à une sur-représentation des hommes dans les emplois supérieurs : 60 % des emplois de direction générale et de direction de pôle sont occupés par des hommes.

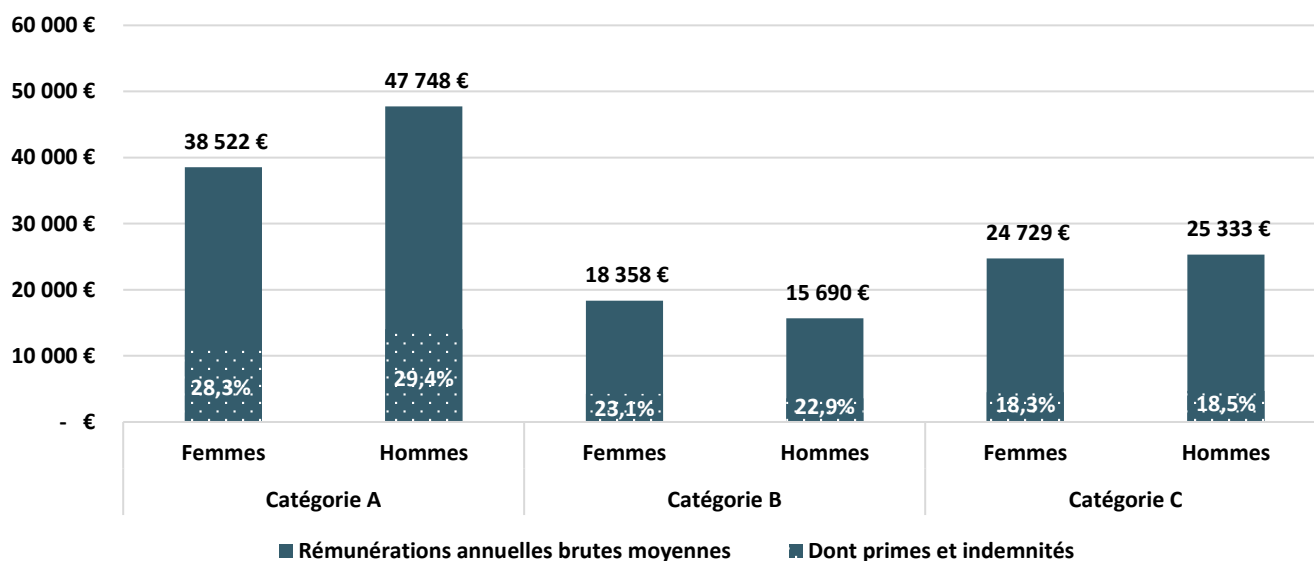
Dans la société en général, les écarts de salaire en défaveur des femmes s'expliquent par différents facteurs, notamment par des interruptions de carrière liées à la difficulté d'accommoder vie professionnelle et vie privée (maternité, prise en charge des enfants), par la jeunesse plus prononcée (et donc une expérience plus restreinte) et par des temps de travail caractérisés par la présence appuyée du temps partiel.



## Rémunérations brutes annuelles moyennes et parts des primes dans la rémunération des fonctionnaires hors AEA et PEA



## Rémunérations brutes annuelles moyennes et parts des primes dans la rémunération des contractuels permanents hors AEA et PEA

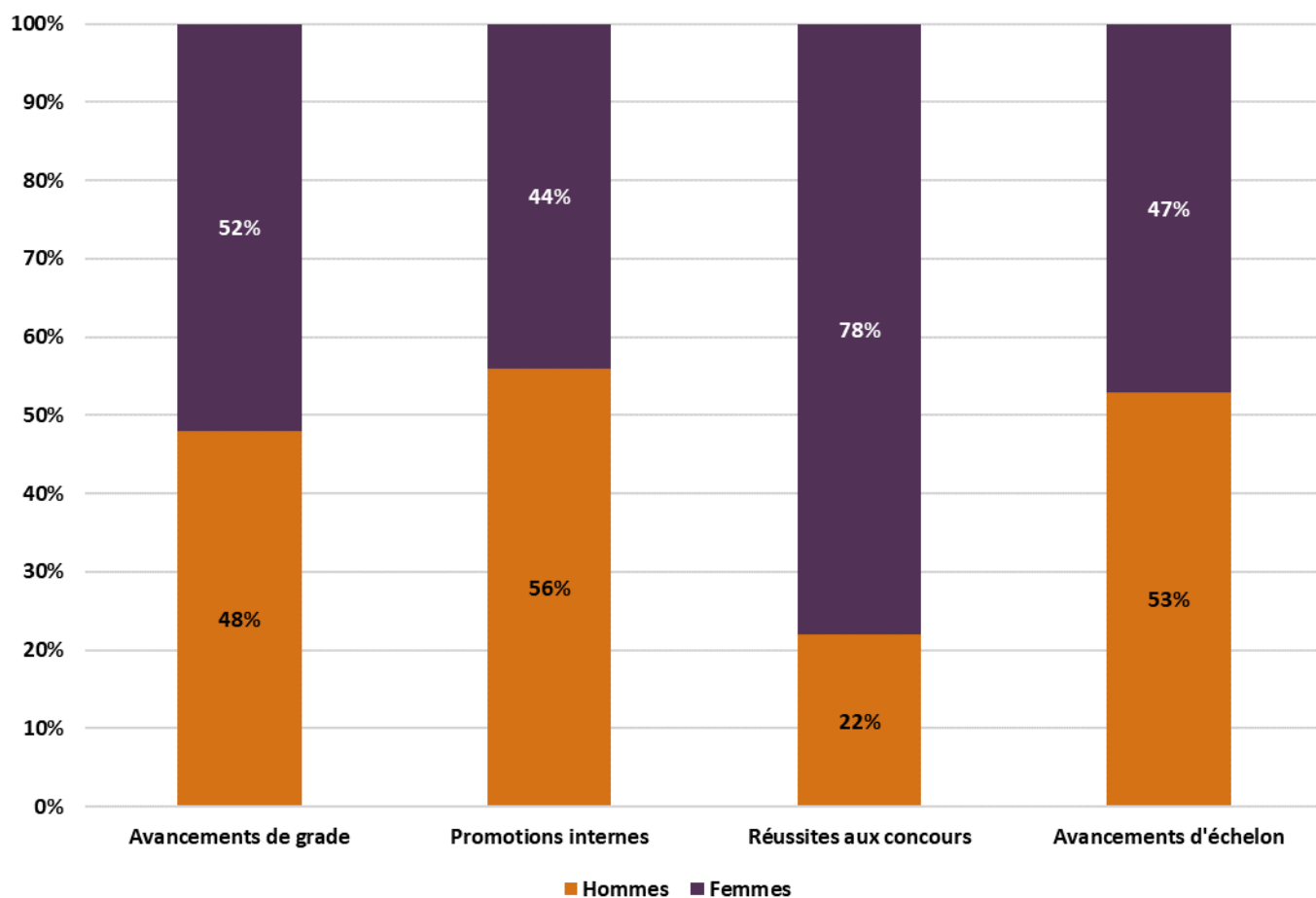


Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Lecture : Les femmes fonctionnaires de catégorie A (hors AEA et PEA) ont une rémunération brute annuelle moyenne de 30 275 €, inférieure à celle des hommes fonctionnaires de catégorie A qui s'établit à 37 803 €.

## Une carrière globalement équilibrée

### Elements relatifs à la carrière



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2020

Pour l'ensemble des agents, l'évolution de carrière (avancement de grade, promotions internes et avancements d'échelon) est quasiment identique entre les femmes et les hommes.

Les éléments détaillés montrent cependant une surreprésentation des femmes parmi les agents ayant passé et réussi un concours de la fonction publique territoriale.

Avec l'entrée en vigueur des lignes directrices de gestion, il y a une obligation à présenter, pour les avancements de grade et la promotion interne, la part représentative des femmes dans les listes des agents remplissant les conditions et ceux promus.

## 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 »<sup>55</sup>. 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. »<sup>56</sup>

**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 ? »<sup>57</sup>

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*<sup>58</sup>, en apportant une analyse à la lumière des questions de genre.

<sup>55</sup> 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](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_confinement_avril_2020.pdf) (vu le 08/02/2021).

<sup>56</sup> *Idem*.

<sup>57</sup> *Idem*.

<sup>58</sup> 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](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. »<sup>59</sup>

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).

<sup>59</sup> 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. »<sup>60</sup>

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.**

<sup>60</sup> 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](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. »<sup>61</sup>

« 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. »<sup>62</sup>

### 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.

<sup>61</sup> 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. 6, disponible en ligne sur : [http://orspaca.org/sites/default/files/coconel-note-10-logement-travail-voisinage-conditions-de-vie\\_ined.pdf](http://orspaca.org/sites/default/files/coconel-note-10-logement-travail-voisinage-conditions-de-vie_ined.pdf) (vu le 08/02/2021).

<sup>62</sup> *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) »<sup>63</sup>.

## 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.**

**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.

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.

**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

<sup>63</sup> 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](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. »<sup>64</sup>

### 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.**

<sup>64</sup> 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.**

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.

**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.**

« 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. »<sup>65</sup> 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 »<sup>66</sup>.

<sup>65</sup> 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).

<sup>66</sup> 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](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.

### 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.

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).

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). »<sup>67</sup>

**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.

<sup>67</sup> 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/](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. »<sup>68</sup>

**Il est nécessaire que ces constats et points de vigilance soient pris en compte et intégrés dans les modes de télétravail des agents de l'EPT.**

---

<sup>68</sup> 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](http://orspaca.org/sites/default/files/coconel-note-10-logement-travail-voisinage-conditions-de-vie_ined.pdf) (vu le 08/02/2021).



## Ce qui est fait par l'EPT en interne

### INFORMER LES AGENTS SUR LEURS DROITS ET LES BONNES PRATIQUES À AVOIR POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Action spécifique  
visant l'égalité

- Le 53<sup>e</sup> numéro de la Lettre des agents de mars 2021 comportait une première page d'actualités consacrée à la Journée internationale des droits des femmes.
  - ➔ Plusieurs actions menées en interne à l'EPT en faveur de l'égalité sont rappelées dans cet édito : l'existence du plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité femmes-hommes à l'EPT ; la mise en œuvre du dispositif de signalements pour prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes ; l'adhésion de l'EPT au Centre Hubertine Auclert ; l'existence du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec son volet consacré à la collectivité comme employeuse.

Action intégrée  
visant l'égalité

- En juin 2021, le service « Carrière et paie » de la direction des Ressources humaines a adressé à l'ensemble des agents deux doubles-pages : la première consacrée à l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant ; la seconde portant sur les nouvelles réformes entrant en vigueur et pouvant concerner les agents.
  - ➔ L'information sur le congé paternité et l'accueil de l'enfant vise à informer les parents des changements qui ont lieu à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et qui en sont les bénéficiaires, et rappelle les apports de la réforme, les indemnisations auxquelles peuvent prétendre les agents publics et les formalités à remplir.
  - ➔ L'information sur les nouvelles réformes qui entrent en vigueur portent sur les modalités de mise en œuvre et la rémunération associée à chacun des congés suivants : le congé de proche-aidant ; le congé de présence parentale ; les droits des agents après le décès d'un enfant ; les modifications statutaires en matière de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant.

### SENSIBILISER ET FORMER SUR LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Action spécifique  
visant l'égalité

- L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a adhéré, début 2021, au Centre Hubertine Auclert, ce qui représente un atout pour l'accompagner dans la mise en œuvre de sa politique globale et transversale en faveur de plus d'égalité.
  - ➔ Cette adhésion est notamment l'opportunité, pour les agents et les élus, de participer à des sessions de formations à prix réduit ou à des temps d'échanges et de sensibilisation gratuits sur des thématiques variées.
  - ➔ A l'occasion du 25 novembre 2021, l'EPT a emprunté au Centre l'exposition « Elles disent non ! », qui présente différentes formes de violences sexistes (violences au sein du couple, violences verbales, mariage forcé, excision et mutilations sexuelles féminines, prostitution...). Les panneaux ont été installés dans l'un des espaces partagés du bâtiment Askia.

- Dans le Guide du télétravail destiné aux agents et disponible sur le site intranet de l'EPT, un zoom est consacré à la question suivante : « Comment éviter les déséquilibres entre les femmes et les hommes en télétravail ? ».
- ➔ Ce zoom part du principe que le télétravail, selon la manière dont il est mis en œuvre, peut tout autant être un levier vers l'égalité professionnelle qu'un grand frein pour celle-ci. En s'appuyant sur les constats qui ressortent de l'enquête (sous forme de questionnaire) réalisée auprès des agents lors du premier confinement de 2020, il se propose de mettre en avant des bonnes pratiques à mettre en place pour que le télétravail ne soit pas une source d'inégalités entre femmes et hommes (sensibilisation aux inégalités des conditions de travail à la maison, à la mauvaise répartition des tâches à la maison, au droit à la déconnexion, aux situations de tension voire de violences qui peuvent exister au sein du foyer...)

### METTRE À DISPOSITION DES AGENTS UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique oblige les collectivités territoriales et les établissements publics à mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
- ➔ En juin 2021, un comité interne de suivi des violences au travail s'est constitué pour travailler sur un processus de traitement et de suivi des signalements d'actes de violence. Ce comité se compose du Directeur Général adjoint Ressources humaines et Finances, du Directeur des Ressources humaines, de la responsable du secteur Santé au travail et Maintien dans l'emploi, de la chargée d'études Ressources humaines et de la psychologue du travail. Le comité de suivi s'est réuni à deux reprises au cours de l'année 2021 : en juillet et en décembre.
- ➔ Les agents ayant déposé des signalements ont pu bénéficier d'un accompagnement psychologique.
- ➔ Le processus à suivre dans le cadre de ce dispositif doit encore être présenté aux directeurs avant de pouvoir ensuite être communiqué auprès des agents.



## Comparaisons territoriales des grands indicateurs

**Tableau 1 : Répartition de la population par sexe et par grandes tranches d'âge en 2018**

	0-14 ans		15-29 ans		30-44 ans		45-59 ans		60-74 ans		75 ans ou plus	
EPT 12	20,2%		20,7%		21,4%		18,8%		12,2%		6,6%	
Métropole du Grand Paris	18,4%		21,0%		21,9%		18,9%		12,9%		6,9%	
Ile-de-France	19,5%		20,0%		21,2%		19,4%		13,2%		6,8%	
France (hors Mayotte)	18,0%		17,5%		18,7%		19,9%		16,6%		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	49,2%	50,8%	49,5%	50,5%	51,1%	48,9%	50,9%	49,1%	52,9%	47,1%	62,0%	38,0%
Métropole du Grand Paris	49,1%	50,9%	51,5%	48,5%	51,2%	48,8%	51,6%	48,4%	54,0%	46,0%	62,1%	37,9%
Ile-de-France	49,0%	51,0%	50,8%	49,2%	51,3%	48,7%	51,3%	48,7%	53,4%	46,6%	61,6%	38,4%
France (hors Mayotte)	48,9%	51,1%	49,5%	50,5%	51,0%	49,0%	51,0%	49,0%	52,8%	47,2%	61,4%	38,6%

Lecture : Les 0-14 ans représentent 20,2 % de la population du Grand-Orly Seine Bièvre ; parmi eux, 49,2 % sont des femmes et 50,8 % des hommes.

Source : Insee, RP 2018, Exploitation principale

**Tableau 2 : Part des moins de 30 ans et des plus de 60 ans par sexe en 2018**

	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	42,5%	17,0%	39,4%	20,6%
Métropole du Grand Paris	40,7%	17,8%	38,1%	21,6%
Ile-de-France	40,9%	18,1%	38,1%	21,7%
France (hors Mayotte)	37,3%	23,6%	33,8%	28,1%

Lecture : 42,5 % des hommes du Grand-Orly Seine Bièvre ont moins de 30 ans.

**Tableau 3 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage par sexe en 2018 (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	74,6%	76,9%	72,4%	64,3%	66,6%	62,2%	13,8%	13,4%	14,2%
Métropole du Grand Paris	76,6%	79,3%	74,1%	66,7%	69,3%	64,2%	12,9%	12,6%	13,3%
Ile-de-France	76,4%	79,1%	73,8%	67,0%	69,8%	64,4%	12,2%	11,8%	12,7%
France (hors Mayotte)	74,1%	76,9%	71,5%	64,2%	67,1%	61,3%	13,4%	12,7%	14,2%

Lecture : 74,6 % des 15-64 ans du Grand-Orly Seine Bièvre sont actifs (c'est-à-dire en emploi ou au chômage), et 64,3 % en emploi.

13,8 % des 15-64 ans actifs du Grand-Orly Seine Bièvre (en emploi ou au chômage) sont au chômage.

Source : Insee, RP 2018, Exploitation principale

**Tableau 4 : Ecart salarial (salaire net horaire moyen) entre les femmes et les hommes en 2018**

	Part du salaire net horaire moyen des hommes que les femmes touchent en 2018 (en %)	Ecart de salaire net horaire entre les femmes et les hommes par rapport au salaire des hommes en 2018 (en %)
EPT 12	ND	ND
Métropole du Grand Paris	85,2	14,8
Ile-de-France	84,3	15,7
France (hors Mayotte)	83,9	16,1

Lecture : Les femmes résidant sur le territoire de la MGP touchent en moyenne 85,2 % du salaire net horaire des hommes.

Les femmes résidant sur le territoire de la MGP ont en moyenne un salaire net horaire inférieur de 14,8 % à celui des hommes.

Source : Insee, DADS 2018, Fichier salariés au lieu de résidence

## Lexique

**Actif**<sup>69</sup> : 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.

**Egalité**<sup>70</sup> : 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 chances**<sup>71</sup> : 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.

**Équité**<sup>72</sup> : 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)**<sup>73</sup> : 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)**<sup>74</sup> : 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.

**Famille**<sup>75</sup> : 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.

---

<sup>69</sup> Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

<sup>70</sup> 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).

<sup>71</sup> Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

<sup>72</sup> Source : Alternatives économiques, « Le dictionnaire d'Alternatives Economiques en ligne », disponible sur : [http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire\\_fr\\_52\\_\\_def665.html](http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire_fr_52__def665.html) (vu le 18/02/2019).

<sup>73</sup> Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1374> (vu le 18/02/2019).

<sup>74</sup> Idem.

<sup>75</sup> 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.

**Genre**<sup>76</sup> : 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.

**Ménage**<sup>77</sup> : 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.

**Mixité**<sup>78</sup> : fait de mélanger dans un groupe la présence de femmes et d'hommes, sans qu'ils ne soient forcément à nombre égal.

**Parité**<sup>79</sup> : égalité stricte. Souvent mesurée en chiffres (niveau de salaire, nombre de postes dans des assemblées, etc.).

**Ségrégation professionnelle**<sup>80</sup> : 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).

**Sexe**<sup>81</sup> : 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'activité**<sup>82</sup> : 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 chômage**<sup>83</sup> : 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.

---

<sup>76</sup> 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).

<sup>77</sup> Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019).

<sup>78</sup> 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).

<sup>79</sup> Idem.

<sup>80</sup> 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).

<sup>81</sup> Source : CDFP de l'Allier, « Lexique de l'égalité », disponible sur : [http://www.egalite-allier.fr/article.php3?id\\_article=55](http://www.egalite-allier.fr/article.php3?id_article=55) (vu le 18/02/2019).

<sup>82</sup> Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938> (vu le 18/02/2019).

<sup>83</sup> 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'emploi<sup>84</sup>** : 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.

---

<sup>84</sup> 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

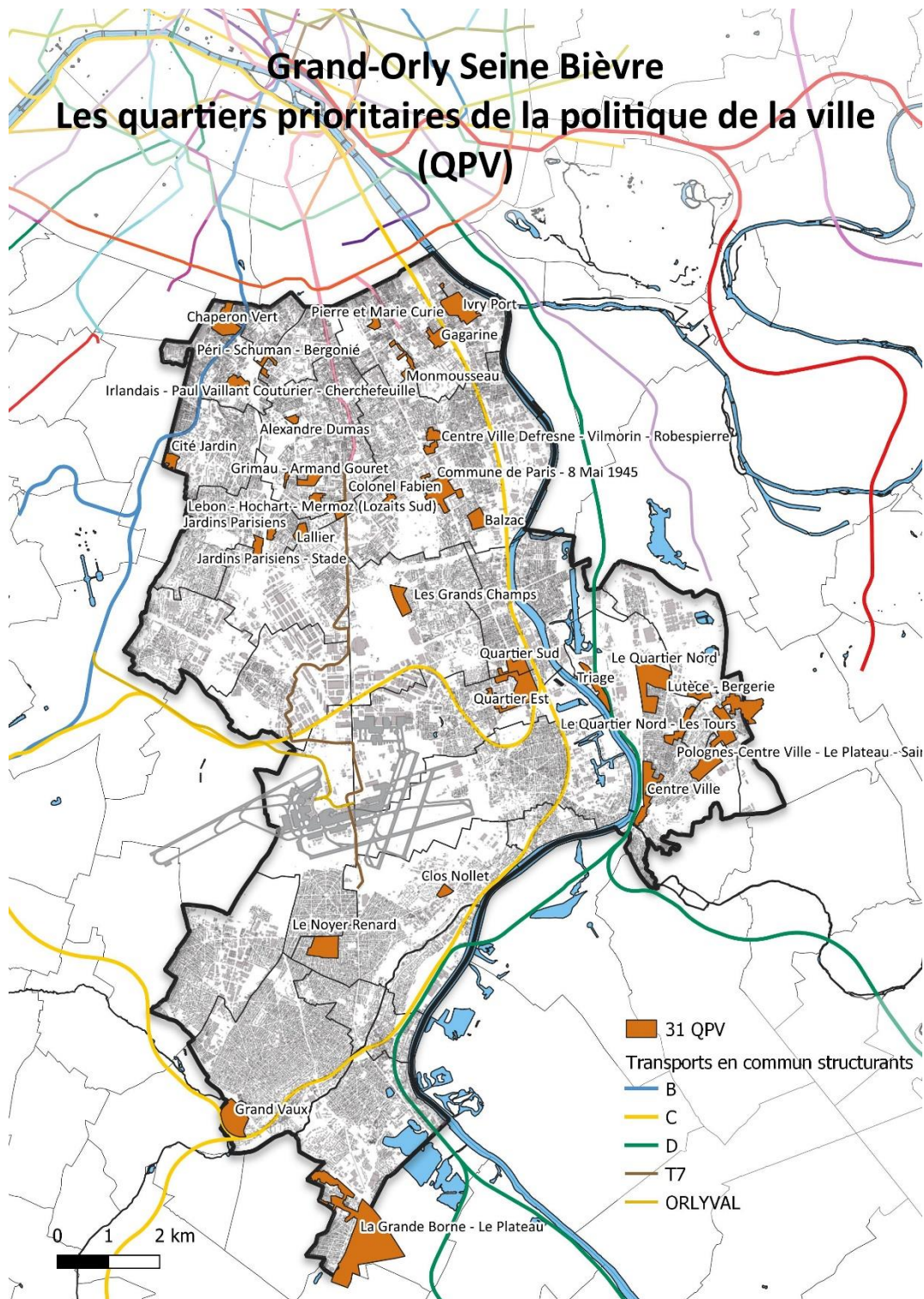
RPLS : Répertoire des Logements Locatifs des Bailleurs Sociaux

SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines

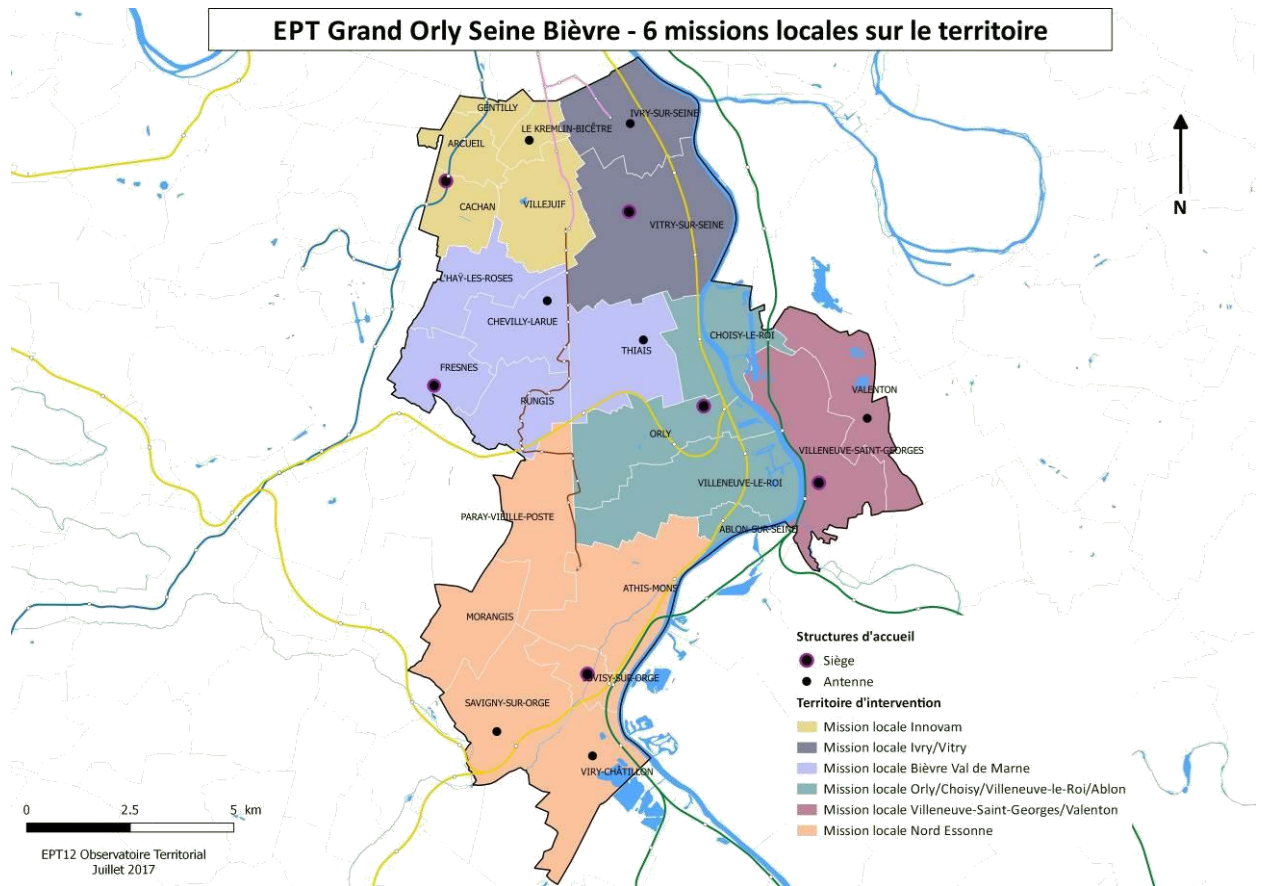
SPAPSER : Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables

## 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







---

G R A N D  
S E I N E  
B I È V R E

Rédaction : Marie Guillaumin, chargée d'études sociétales  
DGA Développement et transition écologique  
Pôle Stratégie territoriale et environnementale