



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - 2018

Conseil territorial du 9 avril 2019

Sommaire

Introduction (p. 3)

Le contexte de mise en œuvre du « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes » (p. 3)

Un petit point de vocabulaire (p. 4)

L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique transversale (p. 5)

La construction du rapport (p. 5)

I. Diagnostic territorial sur les inégalités femmes-hommes qui existent au sein du Grand-Orly Seine Bièvre et actions publiques associées (p. 6)

Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement (p. 6)

Des mères seules plus vulnérables (p. 12)

Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômés restent genrés (p. 14)

Un marché du travail plus favorable aux hommes qu'aux femmes (p. 15)

Un travail féminin caractérisé par le morcellement (p. 21)

La persistance de secteurs d'activité « genrés » (p. 24)

Des femmes plus dépendantes des transports en commun (p. 26)

Les femmes dans le sport et la culture (p. 28)

L'enjeu de l'accès aux droits par la maîtrise des savoirs de base (p. 30)

Des femmes plus concernées par les violences conjugales et intrafamiliales (p. 31)

La nécessité de mieux connaître les besoins des femmes pour mieux y répondre (p. 33)

Annexes (p. 34)

Annexe 1 : Implantation des Missions Locales sur le territoire (p. 34)

Annexe 2 : Implantation des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sur le territoire (p. 35)

II. Etat des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité Grand-Orly Seine Bièvre (p. 36)

Des hommes plus nombreux que les femmes dans les effectifs globaux (p. 36)

Des filières d'emplois encore globalement « genrées » (p. 37)

Des hommes sur-représentés au sein de la catégorie C (p. 40)

Des femmes en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins (p. 42)

Une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel (p. 44)

Une organisation de la vie personnelle qui se répercute sur celle de la vie professionnelle : l'exemple des formations et des absences pour garde d'enfants (p. 46)

Des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes (p. 49)

De façon transversale (p. 52)

Comparaisons territoriales des grands indicateurs (p. 53)

Lexique (p. 55)

Sigles (p. 58)

Introduction

Le contexte de mise en œuvre du « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes »

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

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

La Révolution Française se présente comme le moment contemporain fondateur du mouvement d'émancipation des femmes. Bien qu'elle n'ait pas favorisé leur rôle politique, la Révolution donne cependant aux femmes l'occasion d'exprimer leurs revendications : par les pétitions ou les cahiers de doléances notamment, elles commencent à dénoncer l'absence d'instruction, à revendiquer le droit d'exercer un métier ou une meilleure protection des travaux féminins (couturières, brodeuses...)². Si la Révolution ne modifie pas, dans les faits, la condition des femmes, elle demeure cependant le moment d'une prise de conscience de ce qu'est leur place dans la société. En **1791**, la **Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne**, proclamant que « la femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits », devient ainsi le premier document à revendiquer l'égalité juridique et légale des femmes et des hommes. La construction du droit des femmes commence donc ici. Si elle connaît ensuite des retours en arrière intermittents³, elle se prolonge sous la **Troisième République**, moment où les femmes bénéficient d'**avancées civiles** importantes⁴ : en 1880, l'enseignement secondaire est ouvert aux filles ; en 1907, les femmes mariées sont autorisées à disposer librement de leur salaire ; en 1909 est créé le congé de maternité, qui dure huit semaines mais sans être rémunéré ; en 1938, l'incapacité civile des femmes est supprimée. Si de 1940 à 1944, la période est marquée par un recul des droits et du statut

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

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

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

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

des femmes – le régime de Vichy encourageant leur retour au foyer et célébrant leur rôle de mères de famille – dès la sortie de la guerre, en **1944**, les efforts qu'elles ont fournis dans la Résistance sont reconnus et leur valent **l'obtention du droit de vote et de l'éligibilité**. La concrétisation de l'égalité des sexes se poursuit en **1946**, quand le **principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution (article 3)**. Puis la V^e République est à son tour jalonnée de lois en faveur d'une égalité réelle, particulièrement à partir des années 1970, qui voient se mettre en place un « féminisme d'Etat » visant la promotion des droits des femmes dans les sphères publique et privée. En **1972**, le **principe de l'égalité de rémunération** est inscrit dans la loi. En 1983 est actée la **loi Roudy**, qui porte sur l'égalité professionnelle ; elle est complétée en **2001** par la **loi Guénisson**, qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise, ainsi que par la **loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi**, qui précise notamment le régime juridique de la preuve. **L'article 1^{er} de la Constitution est modifié en 2008**, et dispose alors que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». La **loi du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique instaure des objectifs chiffrés à 40 % de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Etablissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard en 2018.

Avec ses 696 430 habitants en 2016, l'EPT du 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 premier rapport, certainement perfectible, a vocation à être mis à jour et complété d'année en année.**

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

Un petit point de vocabulaire

L'égalité « consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités »⁵. Si, on l'a vu, des mesures ont été prises pour mener la société vers une plus grande égalité des sexes, il convient de préciser que **cette égalité de droit ne mène pas nécessairement à une égalité de fait. C'est pourquoi une objectivation par la production statistique s'avère nécessaire**, afin de repérer et prendre en compte les inégalités qui existent encore sur le territoire et au sein même de l'EPT.

Atteindre l'égalité entre les sexes suppose bien souvent de s'appuyer sur des mesures d'équité de genre (ou d'égalité des chances). L'équité entre les sexes est le fait d'avoir recours à un traitement différencié entre femmes et hommes afin de corriger des inégalités qui existent à l'origine.

⁵ Insee, « Parité et égalité entre femmes et hommes », disponible en ligne sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296> (vu le 04/09/2018).

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

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

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

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

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

La construction du rapport

Le « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes » se divise en deux volets, le premier portant sur le **territoire** de l'EPT (volet externe) et le second sur la **collectivité** comme employeuse (volet interne).

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

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

La mise en valeur des actions menées pour l'égalité résulte d'une part d'**entretiens en interne** avec les agents des services de l'EPT les plus concernés par ces problématiques (pôle équipements culturels, pôle équipements sportifs, cohésion territoriale et politique de la ville, développement économique et emploi, ressources humaines), d'autre part de **rencontres avec quelques-uns des partenaires extérieurs** (Cité des Métiers, Espace pour Entreprendre, FACE⁶ Val-de-Marne). Ces rencontres sont destinées à s'élargir d'année en année afin de compléter la connaissance et donc la mise en valeur des actions réalisées. Elles ont aussi comme intérêt de participer et d'aider à la prise de conscience et à la sensibilisation des agents sur la thématique de l'égalité des sexes.

⁶ FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion.

Diagnostic territorial sur les inégalités femmes-hommes qui existent au sein du Grand-Orly Seine Bièvre et actions publiques associées

Sans mention contraire, les données utilisées sont celles du recensement de la population de 2015 (Insee) et concernent l'échelle de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

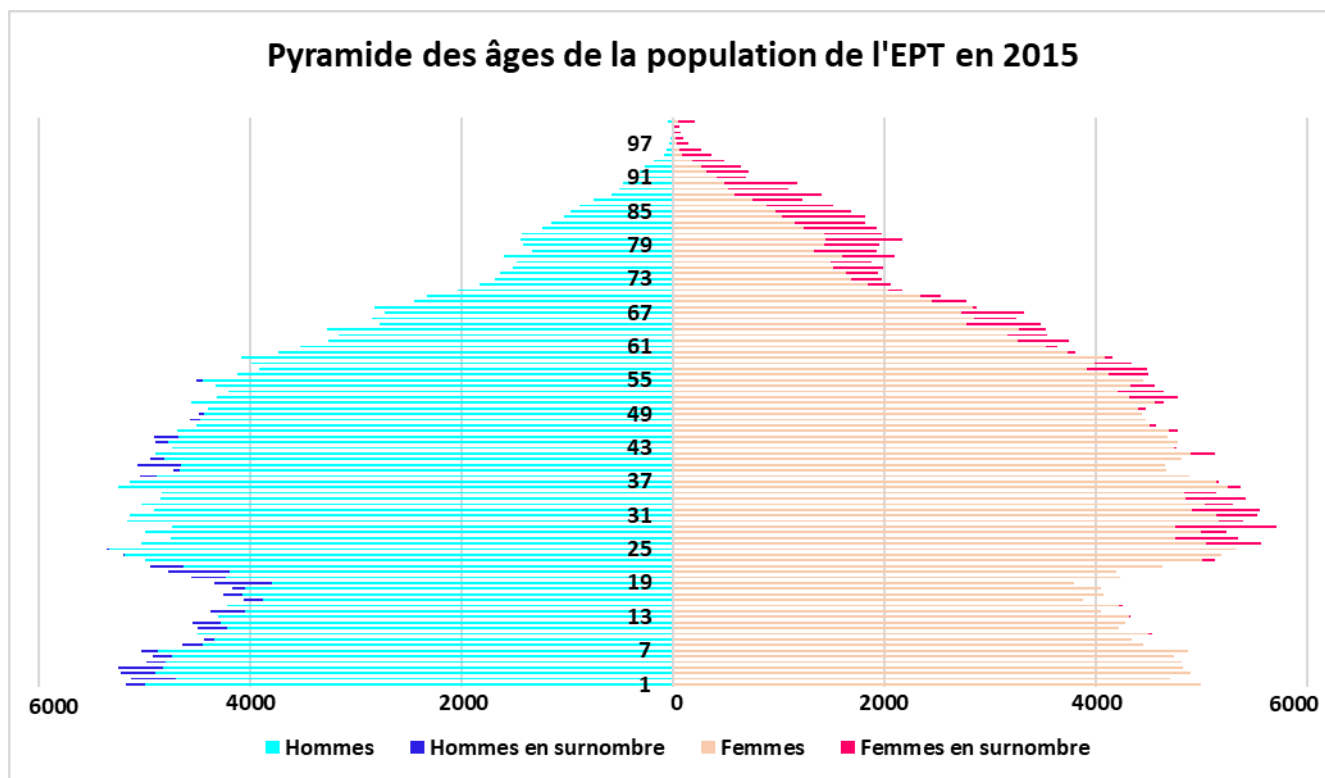
Les données exploitées à l'échelle des communes ou des départements sont en italique.

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

Les éléments à retenir sont signifiés en gras.

Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement

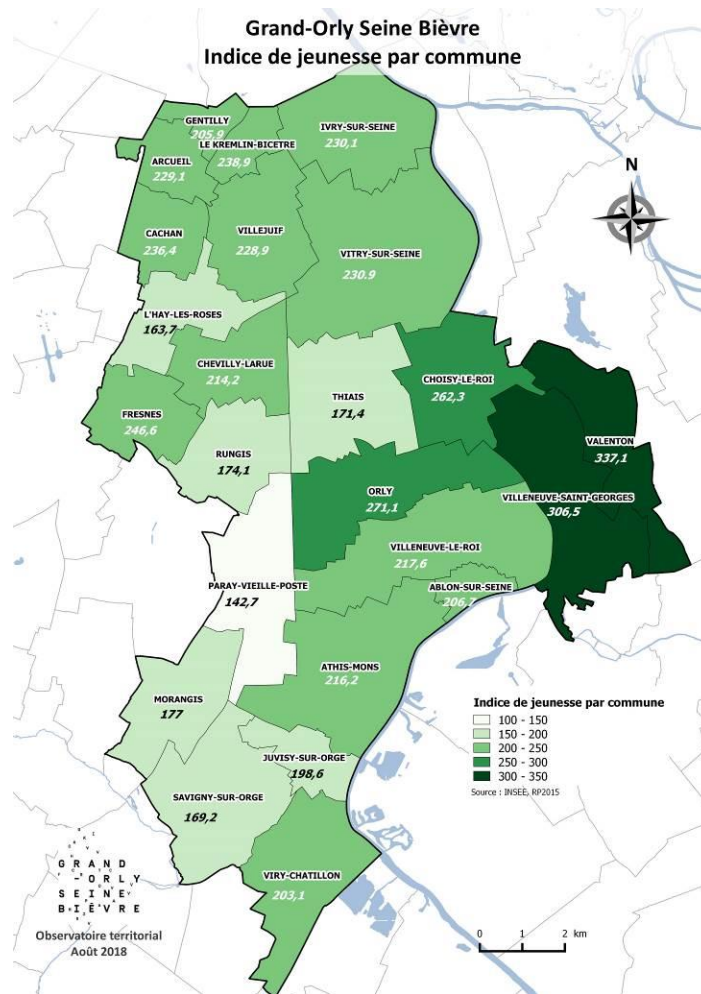
En 2015, la population du Grand-Orly Seine Bièvre comporte en moyenne quasiment autant d'hommes (48,7 %) que de femmes (51,3 %).



Source : Insee, RP 2015, Exploitation principale

Cependant, l'écart se creuse avec les classes d'âge. **Les femmes sont ainsi de plus en plus représentées au sein des grandes tranches d'âge au fur et à mesure que ce dernier avance** (48,9 % des 0-14 ans, 50,1 % des 15-29 ans, 50,5 % des 30-44 ans, 51,0 % des 45-59 ans, 53,0 % des 60-74 ans, 62,3 % 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 2010, les femmes représentaient encore, au sein du Grand-Orly Seine Bièvre, 64,4 % de la population des 75 ans et plus⁷.

En 2015, deux femmes sur cinq (39,4 %) ont moins de 30 ans, et une sur cinq a plus de 60 ans (20,3 %, contre 16,5 % des hommes).



Indice de jeunesse : Rapport entre la population âgée de moins de 30 ans et celle des 60 ans et plus.

Lecture : Un indice autour de 100 indique que les moins de 30 ans et les 60 ans et plus sont présents dans des proportions comparables sur le territoire. Plus l'indice est élevé, plus le rapport est favorable aux jeunes.

⁷ Source : Insee, Recensement de la population 2010, Exploitation principale.

Les communes dans lesquelles les femmes jeunes (de moins de 30 ans) sont sur-représentées dans la population féminine sont aussi, logiquement, celles qui accueillent les proportions de jeunes – hommes et femmes confondus – les plus importantes dans leur population : Valenton (45,1 % des femmes ont moins de 30 ans), Villeneuve-Saint-Georges (44,3 %), Orly (42,9 %) et Choisy-le-Roi (40,9 %). En revanche, à Paray-Vieille-Poste (26,2 %) et L'Hajÿ-les-Roses (25,2 %), qui comptent une part de seniors (plus de 60 ans) plus importante qu'ailleurs sur le territoire, plus d'une femme sur quatre a plus de 60 ans.

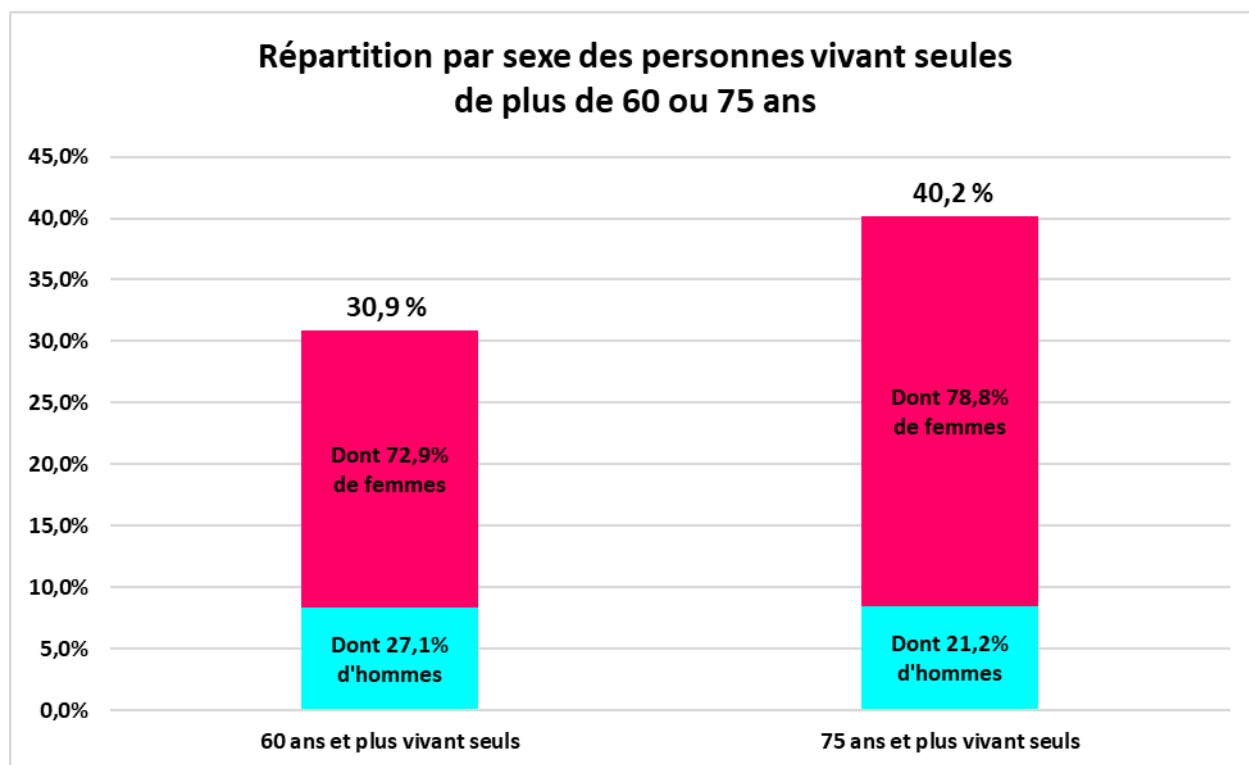
Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente la gestion du vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, **l'espérance de vie à la naissance en 2016 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux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

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

Les hommes âgés sont aussi, proportionnellement, plus nombreux à vivre en couple que les femmes : 69,3 % des hommes de 75 ans et plus vivent en couple quand ce n'est le cas que pour 30,5 % des femmes de cette tranche d'âge. Ce constat s'explique notamment par une remise en couple plus rapide des hommes que des femmes âgés à la suite d'une séparation ou d'un veuvage. En effet, « les veufs ont davantage tendance à trouver une nouvelle compagne, tandis que les amies jouent plus souvent un rôle dans la nouvelle vie des veuves. [...] Il convient aussi de noter la différence d'attitude entre les veufs et les veuves face à la recombinaison conjugale : les premiers y aspirent bien plus que les secondes, plus réticentes à la perspective de s'occuper d'un nouveau conjoint et davantage soucieuses de préserver l'indépendance qu'elles ont acquise (Davidson, 2002). Cette même attitude explique aussi que certaines femmes qui ont rencontré un nouveau conjoint préfèrent conserver leur propre logement et organiser leur nouvelle vie conjugale sur un mode "intermittent". »⁹

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

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



Source : Insee, RP 2015, Exploitation complémentaire

Les femmes sont notamment plus touchées que les hommes par la solitude qu'engendre l'avancée en âge. Ainsi, si deux personnes de plus de 75 ans sur cinq (40,2 %) vivent seules dans leur logement, presque quatre d'entre elles sur cinq (78,8 %) sont des femmes. Une femme de cette tranche d'âge sur deux (50,8 %) vit seule, alors que ce n'est le cas que d'un peu plus d'un homme sur cinq (22,6 %). 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 se distingue particulièrement des autres communes de l'EPT car elle compte sur son territoire non seulement la part la plus conséquente de personnes âgées de 75 ans et plus vivant seules dans leurs logements (50,1 %), mais aussi la plus importante part de femmes âgées vivant seules : à Arcueil, plus de trois femmes de 75 ans ou plus sur cinq (63,0 %) vivent seules dans leur logement.

Ce constat doit encourager à **réfléchir à la question de la diversification des modes d'hébergement proposés aux aînés**, qu'il s'agisse du maintien à domicile grâce aux services à la personne, des maisons de retraite, des habitats intergénérationnels, ou des EHPAD pour les plus dépendants.

Parmi les femmes de 50 à 64 ans (en 2015), qui sont en fait les personnes âgées (voire dépendantes) de demain, près de sept sur dix (68,8 %) appartiennent aux CSP (catégories socioprofessionnelles) les moins favorisées : 36,8 % sont employées ou ouvrières, 18,8 % font partie des professions intermédiaires et 13,1 % 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. Villeneuve-Saint-Georges (19,9 % de femmes sans activité professionnelle, et 47,7 % de femmes employées ou ouvrières), Valenton (18,9 % ; 48,7 %) et Orly (17,9 % ; 44,1 %) sont les trois communes qui comptent les parts les plus importantes de femmes de 50 à 64 ans appartenant aux CSP des ouvriers, des employées et des personnes sans activité professionnelle.

Le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre compte aujourd'hui 66 structures d'hébergement pour personnes âgées (résidences autonomie, EHPA, EHPAD), pour un total de 4 547 places¹⁰, soit un ratio de 96,5 places pour 1 000 personnes de plus de 75 ans. A titre d'exemple, chaque commune du territoire possède au moins un EHPAD, sauf Villeneuve-le-Roi et Paray-Vieille-Poste qui n'en ont aucun.

Ce qui est fait par l'EPT

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

- L'EPT soutient la **Bourse Charles Foix**, qui récompense chaque année les *start-ups* les plus innovantes de l'économie dédiée à l'avancée en âge. Pilotée par le **cluster Silver Valley**, la 15^e édition de la Bourse Charles Foix s'est déroulée dans les locaux de **Silver Innov'**, pépinière et hôtel d'entreprises dédiée à l'économie du vieillissement (bien-vieillir et autonomie) et partenaire de l'EPT.
- ➔ Une quarantaine d'entreprises de moins de 5 ans sont candidates et trois lauréats sont finalement choisis parmi six finalistes.
- **Une convention de partenariat lie l'EPT au cluster Silver Valley**, dont l'objectif est d'accélérer le développement d'activités innovantes répondant aux besoins et aux usages des seniors.
- ➔ Une subvention annuelle de 85 000 euros est allouée par l'EPT à Silver Valley pour poursuivre le développement territorial de l'économie dédiée à l'avancée en âge.

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

- L'EPT a soutenu le **projet de formation en ligne « Savoir être aidant »**, développé par **FuturÂge-Pôle Charles Foix et Campus urbain Seine Amont**, qui a vu le jour en 2017.

¹⁰ Source : Base FINESS, Extraction du 21/06/2018.

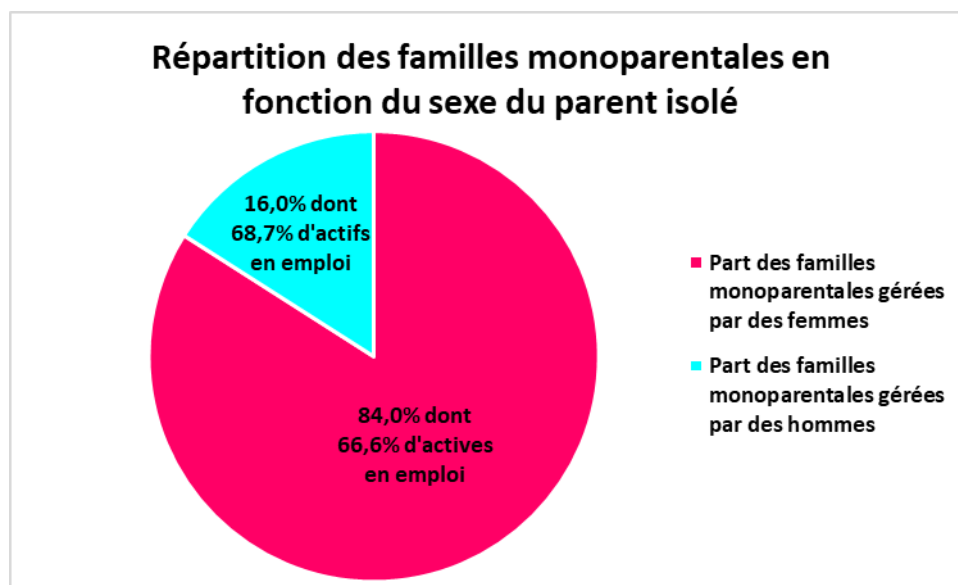
Cette formation en ligne gratuite, pédagogique et ouverte à tous les aidants, majoritairement des femmes¹¹, a pour but d'informer ces derniers sur les enjeux du bien-vieillir et de les accompagner pour faire face aux difficultés de leurs proches.

- Le **Centre Local d'Information et de Coordination Gérontologique (CLIC) des Portes de l'Essonne**, structure de l'EPT, a vocation à informer les personnes âgées et leurs familles (résidents sur les communes d'Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge, Morangis, Paray-Vieille-Poste, Savigny-sur-Orge et Wissous) sur les aides ou les services qu'ils sont susceptibles de recevoir (allocations, aide ou soins à domicile, structures d'accueil...), à accompagner individuellement les personnes âgées dans la mise en place d'un plan d'aide pour qu'elles puissent continuer à vivre chez elles, et à mettre en œuvre des programmes d'actions de prévention à destination des publics vieillissants et de leur entourage (ateliers, forums...).
- En partenariat avec l'**Association Française des AIDANTS**, le **CLIC** organise une fois par mois, dans deux lieux différents (à Savigny-sur-Orge et à Athis-Mons) un « **Café des Aidants** ». Ce temps de rencontre avec d'autres personnes apportant elles aussi une aide régulière à un membre de leur entourage en situation de perte d'autonomie physique ou psychique se veut être un moment d'échanges autour du rôle d'aidant familial.
- Le **CLIC** propose, durant toute l'année, une série d'**ateliers dédiés aux proches aidants**. Ces ateliers doivent leur permettre de faciliter leur vie quotidienne avec la personne qu'elles aident, en leur offrant notamment des moments de détente et de bien-être, ou en leur enseignant des techniques devant leur permettre d'épargner leur corps (entretien du corps par des exercices adaptés à la situation d'aidant, gestion du stress et des troubles du sommeil par la sophrologie).
- En partenariat avec l'**Agence Régionale de Santé (ARS)**, l'**EHPAD du Domaine de Charaintru** et le **Département de l'Essonne**, le **CLIC** a organisé, le 27 novembre 2018, la « **Journée des aidants et des personnes aidées** ». Des professionnels sont présents pour pouvoir échanger avec les participants et leur prodiguer des conseils pour qu'ils puissent mieux vivre leur quotidien.

¹¹ « La dépendance des personnes âgées est une affaire de femmes. [...] Elles sont en effet doublement concernées : majoritairement dépendantes et principales pourvoyeuses d'aide. »

Floriane Maisonnasse, « Egalité entre les femmes et les hommes : le cas des aidants familiaux », *Regards*, 2016/2 (n° 50), p. 99-107, disponible en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-regards-2016-2-page-99.htm#no1> (vu le 24/08/2018).

Des mères seules plus vulnérables



Source : Insee, RP 2015, Exploitation complémentaire

En 2015, plus de huit familles monoparentales¹² sur dix (84,0 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants. A l'échelle des communes, cette sur-représentation des femmes à la tête de familles monoparentales est particulièrement marquée à Rungis (89,1 %), Orly (87,7 %), Valenton et au Kremlin-Bicêtre (86,7 % chacune). 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 (66,6 %) que les hommes dans la même situation (68,7 %).

Huit communes du territoire comptent au moins sept mères seules avec enfants sur dix en emploi : Rungis (80,5 %)¹³, Fresnes (78,3 %), Juvisy-sur-Orge (76,6 %), Morangis (76,2 %), L'Haÿ-les-Roses (72,5 %), Chevilly-Larue (71,4 %), Villejuif (70,0 %) et Le Kremlin-Bicêtre (69,8 %).

En revanche, les mères des familles monoparentales de Villeneuve-Saint-Georges (58,7 %), Vitry-sur-Seine (59,2 %), Valenton (63,2 %), Gentilly (64,5 %), Ivry-sur-Seine (65,2 %), Orly et Paray-Vieille-Poste (65,2 % chacune) sont les plus fragilisées puisque, en moyenne, 6,5 d'entre elles sur dix au plus travaillent. Pour Villeneuve-Saint-Georges, Vitry-sur-Seine, Ivry-sur-Seine, Valenton, Orly et Gentilly, la situation des mères isolées va de pair avec celle des femmes en général, ces six communes faisant partie de celles qui

¹² 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.

¹³ Attention : cette donnée n'est pas significative en raison du faible nombre de mères dans ce cas.

comptent les taux d'emploi féminin les plus faibles. La situation est en revanche plus surprenante à Paray-Vieille-Poste, qui fait, elle, partie des cinq communes du territoire où les taux d'emploi féminin sont les plus élevés.

Il convient de préciser ici que seuls trois logements locatifs sociaux des bailleurs sur dix (28,8 %) ¹⁴ sont des petits logements (T1 et T2). Or ce sont ces logements de petite taille qui sont susceptibles de répondre au mieux aux besoins des familles monoparentales.

Ce qui est fait par l'EPT

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

- Dans le cadre de ses **ateliers collectifs**, composés à 64 % de femmes, **Espace pour Entreprendre** (association subventionnée par l'EPT) laisse la possibilité aux femmes mères de famille, quand elles n'ont pas d'autre solution de garde, **d'assister aux ateliers accompagnés de leurs enfants**. L'association s'adapte ainsi aux besoins du public féminin en répondant à la nécessaire conciliation des vies professionnelle et personnelle.
 - ➔ Pour plus de détails sur les actions de l'association Espace pour Entreprendre, voir p. 23 (Un travail féminin caractérisé par le morcellement).

¹⁴ Source : RPLS 2017.

Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire¹⁵ où les diplômes restent genrés

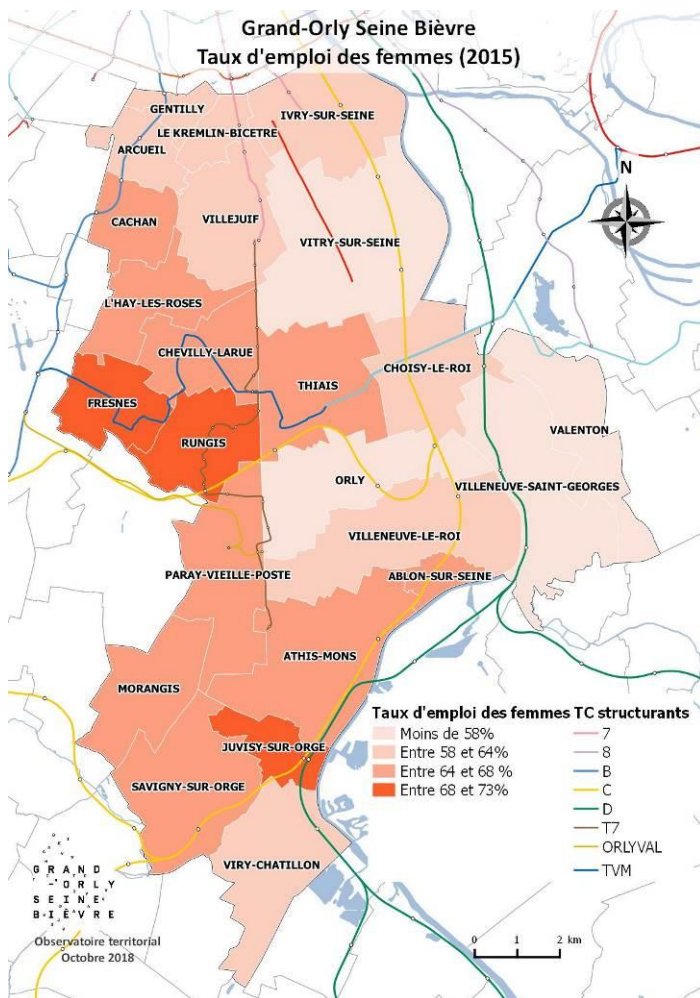
51,7 % des diplômés (d'un CAP / BEP, d'un baccalauréat général / technologique / professionnel, d'un diplôme de l'enseignement supérieur) de plus de 25 ans sont des **femmes**. Elles sont **notamment majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur** puisque 53,0 % de ces derniers sont en fait des diplômées. En revanche, **certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent encore largement masculins** : seuls 47,3 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes ; et parmi les femmes de 25 ans ou plus ayant terminé leurs études, seules 16,8 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, contre 20,6 % des hommes.

¹⁵ Par universitaire, on entend à la fois le secondaire et le supérieur.

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

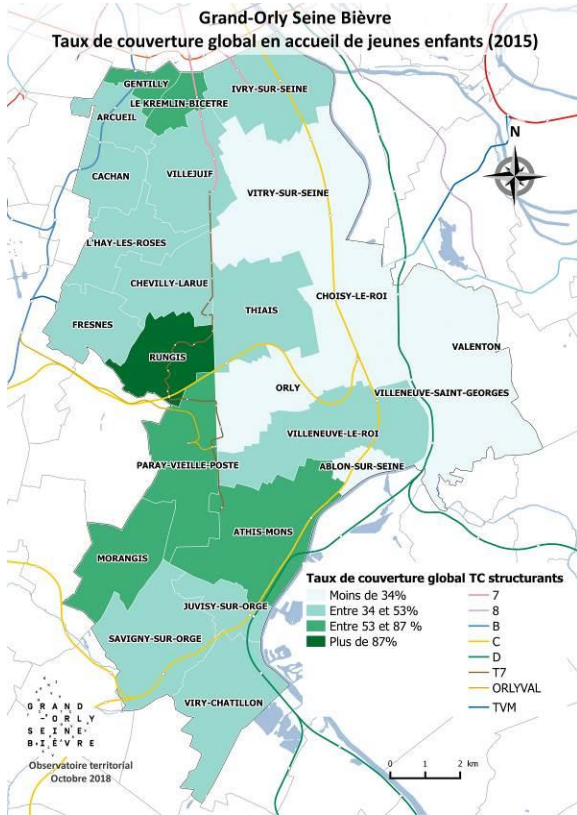
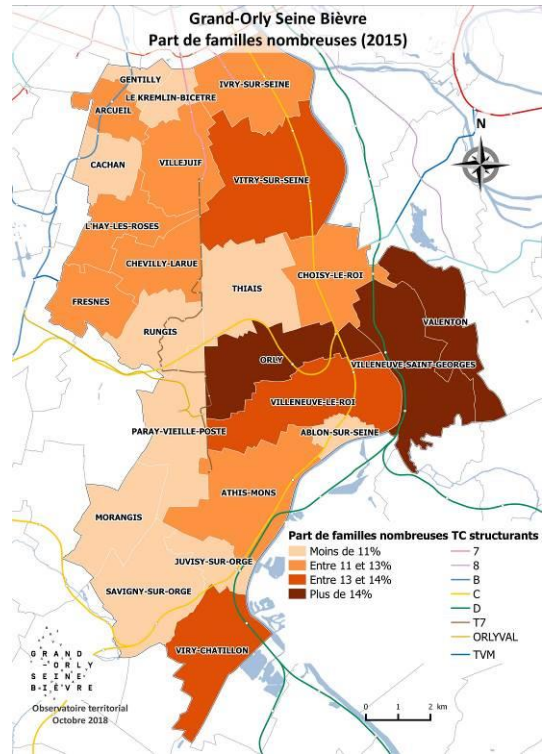
En 2015, les taux de chômage féminin et masculin sont quasiment équivalents (14,6 % pour les femmes et 14,2 % pour les hommes). Alors que les femmes ont bénéficié de créations d'emplois dans le secteur tertiaire (+ 3,3 % d'emplois supplémentaires dans le tertiaire entre 2010 et 2015), les hommes, eux, ont été plus touchés par la baisse du nombre d'emplois dans l'industrie (- 12,1 %) et dans le BTP (- 5,0 %) ainsi qu'en intérim (- 11,2 %), secteurs dans lesquels ils sont sur-représentés (voir « Un travail féminin caractérisé par le morcellement » et « La persistance de secteurs d'activités genrés »). Toutefois, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (73,0 %) reste inférieur de 4,0 points à celui des hommes (77,0 %).

Si la participation des femmes (15-64 ans) au marché du travail ne cesse d'augmenter (en 2015, près d'un travailleur sur deux – 49,3 % – est une travailleuse), leur taux d'emploi moyen reste inférieur de 3,7 points (62,4 %) à celui des hommes (66,1 %).



*A l'échelle communale, le **taux d'emploi des femmes** est particulièrement **élevé** à Rungis (72,2 %), Fresnes (70,3 %), Juvisy-sur-Orge (69,2 %), Ablon-sur-Seine (67,8 %) et Paray-Vieille-Poste (67,3 %). Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette particularité. D'abord, ces communes sont placées le long des **axes de transports en commun** structurants du territoire (RER B et C, bus TVM), ce qui permet aux femmes, majoritairement utilisatrices de ces transports, de se rendre plus aisément sur leurs lieux de travail (voir « Des femmes plus dépendantes des transports en commun »).*

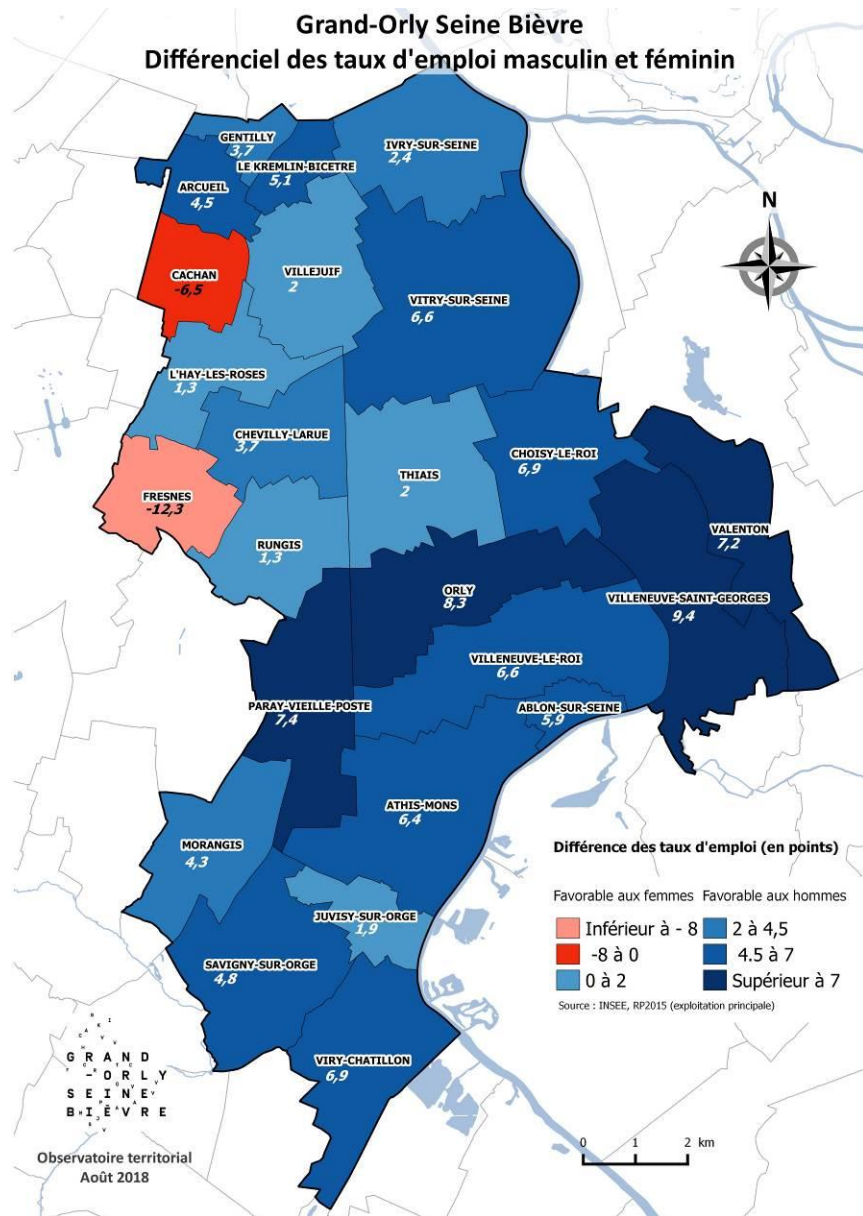
Rungis (7,2 %), Juvisy-sur-Orge (9,3 %), Ablon-sur-Seine (9,7 %) et Paray-Vieille-Poste (10,0 %) font aussi toutes les quatre partie des cinq communes du territoire qui comptent les **parts les moins importantes de familles nombreuses** (plus de trois enfants) dans leur population. Or le fait d'avoir des enfants est susceptible d'encourager les femmes à abandonner leur emploi, ce qui contribuerait à faire chuter leur taux d'emploi ; en revanche, le fait de ne pas se trouver à la tête d'une famille nombreuse favoriserait l'emploi des femmes. Quant à Fresnes (11,8 %), elle reste en-dessous de la moyenne de l'EPT (12,7 %).



Enfin, quatre des cinq communes où les taux d'emploi des femmes sont les plus bas (Valenton (55,3 %), Villeneuve-Saint-Georges (55,5 %), Orly (56,7 %) et Vitry-sur-Seine (57,6 %)) sont aussi celles où les taux de couverture globale en accueils de jeunes enfants (moins de 3 ans) (assistants maternels employés par des particuliers, salariés à domicile, accueils en EAJE et écoles maternelles) sont les moins élevés (20,5 % à Villeneuve-Saint-Georges, 29,1 % à Vitry-sur-Seine, 32,3 % à Orly et 33,8 % à Valenton)¹⁶. Le fait de ne pas avoir de **solution de garde pour les enfants** pénaliserait donc les femmes sur le marché du travail.

¹⁶ 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 2015.

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



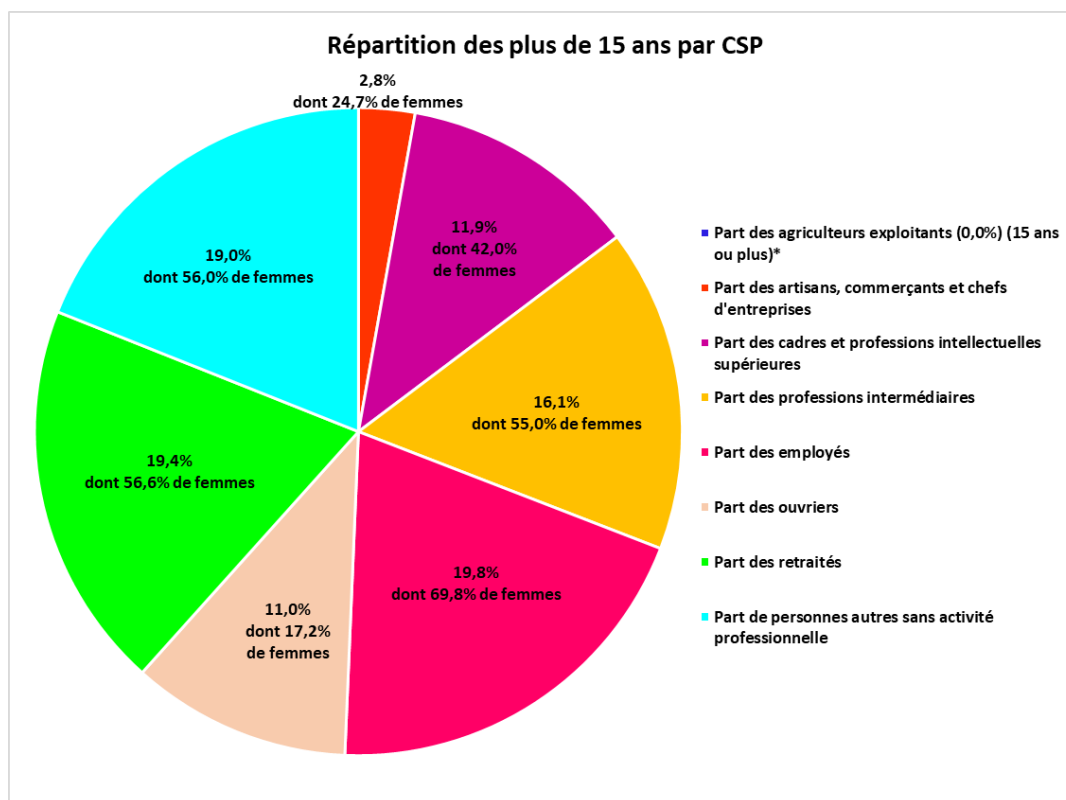
Six communes enregistrent des différences de taux d'emploi proches ou supérieures de plus de 7 points en faveur des hommes : Villeneuve-Saint-Georges (9,4 points), Orly (8,3 points), et Valenton (7,2 points) –

dont les taux d'emploi moyens des femmes et des hommes sont inférieurs aux taux moyens de l'EPT – Paray-Vieille-Poste (7,4 points), Viry-Chatillon (6,9) et Choisy-le-Roi (6,9) – dont les taux moyens d'emploi féminin et masculin sont cependant supérieurs aux taux moyens de l'EPT. Les communes de Fresnes (12,3 points) et de Cachan (6,5 points) sont particulièrement remarquables car la balance s'inverse ici en faveur des femmes. C'est donc dans la partie centrale du territoire que les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi sont les plus criantes.

En revanche, les cinq communes les plus égalitaires sont Rungis (1,3 points d'écart), L'Hay-les-Roses (1,3), Juvisy-sur-Orge (1,9), Thiais (2,0) et Villejuif (2,0). Toutes comportent des taux moyens d'emploi féminin et masculin supérieurs ou égaux aux moyennes de l'EPT, sauf la commune de Villejuif, qui, elle, connaît des taux d'emploi bien 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 (51,3 % de femmes dans la population).

Plus de la moitié des retraités (56,6 %) sont des femmes, ce qui fait écho à la question du vieillissement de la population, et notamment de la population féminine (voir « Des femmes particulièrement touchées par les problématiques liées au vieillissement »).



Source : Insee, RP 2015, Exploitation complémentaire

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

On retrouve une grande partie des femmes dans les CSP les moins favorisées puisqu'elles représentent 69,8 % 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 56,0 % des personnes sans activité professionnelle. Au contraire, **elles sont sous-représentées dans les catégories supérieures** : seulement 42,0 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, et 24,7 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises sont des femmes.

L'Haÿ-les-Roses (45,1 % de femmes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures ; 29,0 % de femmes parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise) et Fresnes (44,5 % ; 30,0 %) occupent une place particulière sur le territoire puisqu'elles font partie tout à la fois des cinq communes à compter la plus grande part de femmes parmi leurs cadres et professions intellectuelles supérieures (avec Viry-Chatillon (45,2 %), Valenton (44,9 %) et Ablon-sur-Seine (44,4 %)) et des cinq communes à avoir la plus importante proportion de femmes parmi leurs artisans, commerçants et chefs d'entreprise (avec Juvisy-sur-Orge (31,4 %), Arcueil (30,7 %) et Athis-Mons (28,3 %)).

Le niveau de salaire devrait augmenter avec le niveau de diplôme. Or **les femmes, pourtant plus diplômées que les hommes, gagnent moins que ces derniers**. En effet, en 2015, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 12,5 % à celui des femmes, ou, ce qui revient au même, **les femmes touchent en moyenne 88,9 % du salaire net horaire des hommes**, ou encore ont un salaire inférieur de 11,1 % à celui de ces derniers¹⁷. Cette situation résulte d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes. Mais « après élimination de l'**effet temps de travail**, de multiples autres facteurs peuvent intervenir dans l'explication de ces écarts. Parmi eux, l'impact de l'expérience et de l'ancienneté est un élément clé, en raison de la **plus grande fréquence des interruptions de carrière chez les femmes. Ces arrêts produisent à la fois un déficit d'expérience professionnelle et une dépréciation du capital humain. Les facteurs de ségrégation (secteur et fonctions occupées) et le mode de formation des salaires jouent aussi**. On observe que les différences de salaire selon le sexe sont moins fortes lorsque le mode de formation des salaires est plus rigide et centralisé, comme dans la fonction publique où les femmes sont fortement présentes. Une partie des écarts salariaux, non expliquée par ces facteurs structurels, serait le produit d'une pure discrimination. »¹⁸

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

¹⁷ Source : Insee, DADS 2015.

¹⁸ 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).

Ce qui est fait par l'EPT

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

- Les **trois Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)**¹⁹ ont pour but de favoriser l'accompagnement et l'accès à l'emploi des publics en grande difficulté d'insertion socioprofessionnelle. Une **attention particulière** est **portée aux femmes**, qui composent la grande majorité des bénéficiaires.
- En 2017, 1 491 personnes ont été accompagnées par le PLIE Nord-Essonne, dont 55,4 % de femmes (826) et 44,6 % d'hommes (665). Cette même année, 281 femmes (62,6 % des effectifs) sont entrées dans le dispositif du PLIE Nord-Essonne pour 168 hommes (37,4 % des effectifs).
- En 2017, le PLIE Ivry – Vitry a accompagné 162 femmes (58 % du public) et 117 hommes (42 %) ; 82 femmes (65 % des effectifs) et 43 hommes (35 % des effectifs) sont entrés dans le dispositif du PLIE Ivry – Vitry cette même année.
- En 2017, 345 personnes ont participé au PLIE Choisy – Orly – Villeneuve-le-Roi, dont 203 femmes (59 % du public) et 142 hommes (41 %). 58 femmes (47 % des effectifs) et 65 hommes (53 % des effectifs) sont entrés dans le dispositif du PLIE Choisy – Orly – Villeneuve-le-Roi.
- Le réseau des quatre PLIE essonniers, dont fait partie le **PLIE Nord-Essonne**, coordonne la plateforme collaborative des achats responsables « **Inclusiv'Essonne** ». Inclusiv'Essonne se donne pour objectif d'augmenter de 20 % chaque année le public féminin, de 2018 à 2020.

¹⁹ Voir Annexe 2, p. 33.

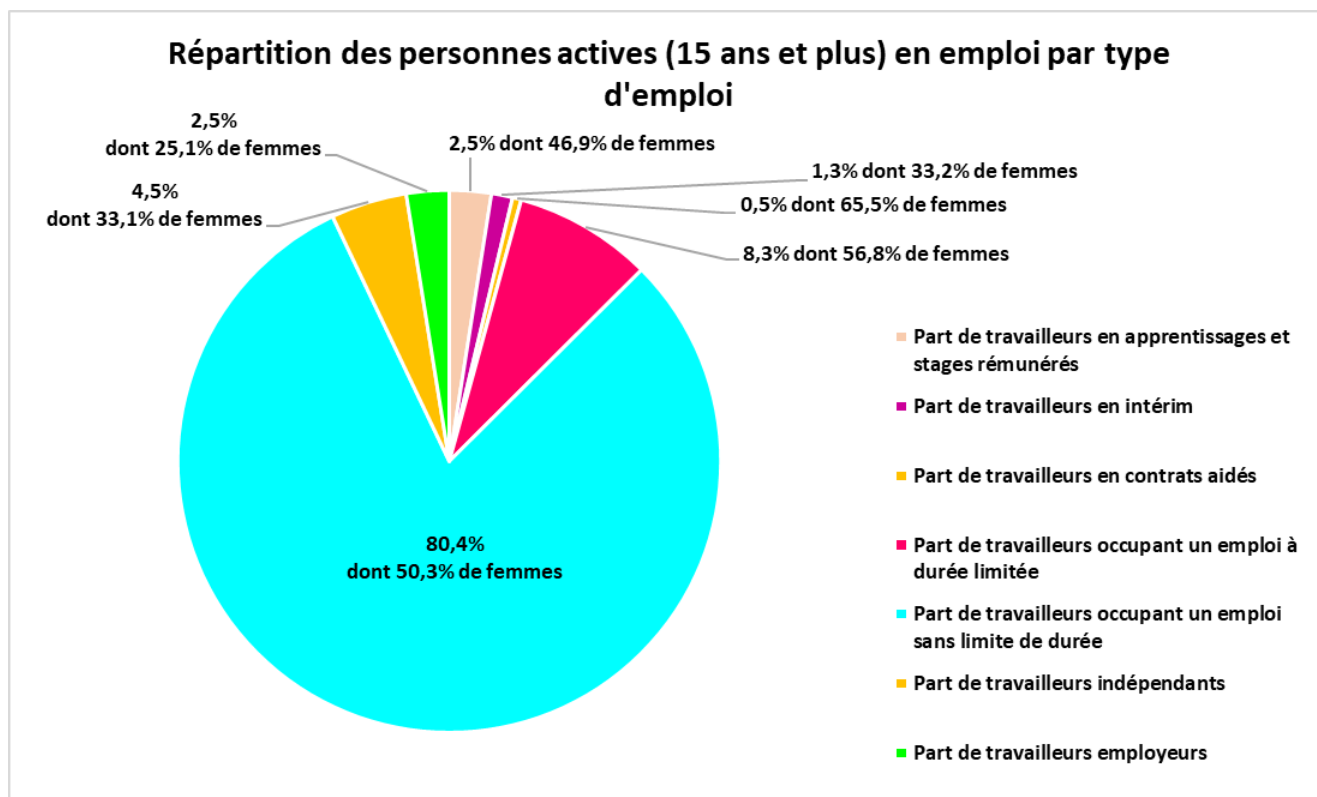
Un travail féminin caractérisé par le morcellement

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. **En 2015, une femme sur cinq (20,1 %) travaille à temps partiel** (contre seulement 9,2 % des hommes), **et près de sept travailleurs à temps partiel sur dix (67,9 %) 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...). »²⁰

Il convient de préciser ici que la répartition des temps sociaux entre les hommes et les femmes, au niveau national, fait apparaître une différence en ce qui concerne notamment les tâches domestiques. Ainsi, « en moyenne, les femmes consacrent 3h26 par jour aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2h pour les hommes, selon l'Insee (données 2010). A la maison, les hommes s'adonnent volontiers au bricolage (20 minutes quotidiennes contre 5 pour les femmes). Mais les femmes passent deux fois plus de temps que les hommes à faire le ménage et à s'occuper des enfants à la maison. »²¹

²⁰Anne 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).

²¹ Observatoire des inégalités, « L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes », 29/04/2016, disponible en ligne sur : <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes> (vu le 02/10/2018).



De plus, les femmes sont aussi sur-représentées parmi les personnes occupant un emploi précaire : **plus de trois personnes bénéficiant d'un contrat aidé sur cinq (65,5 %) sont des femmes ; c'est aussi le cas pour plus d'un emploi à durée limitée sur deux (56,8 %)**. En revanche, elles sont sous-représentées parmi les intérimaires (33,2 % sont des femmes), les indépendants (33,1 %) et les employeurs (25,1 %).

Les femmes sont aussi plus touchées que leurs homologues masculins par la précarité de l'emploi. Ainsi, si plus de quatre femmes sur cinq (82,1 %) profitent d'un emploi sans limite de durée (CDI ou titulaires de la fonction publique) (contre 78,6 % des hommes), 11,1 % d'entre elles occupent un poste plus précaire (intérim, emplois aidés, CDD) (contre 9,0 % des hommes).

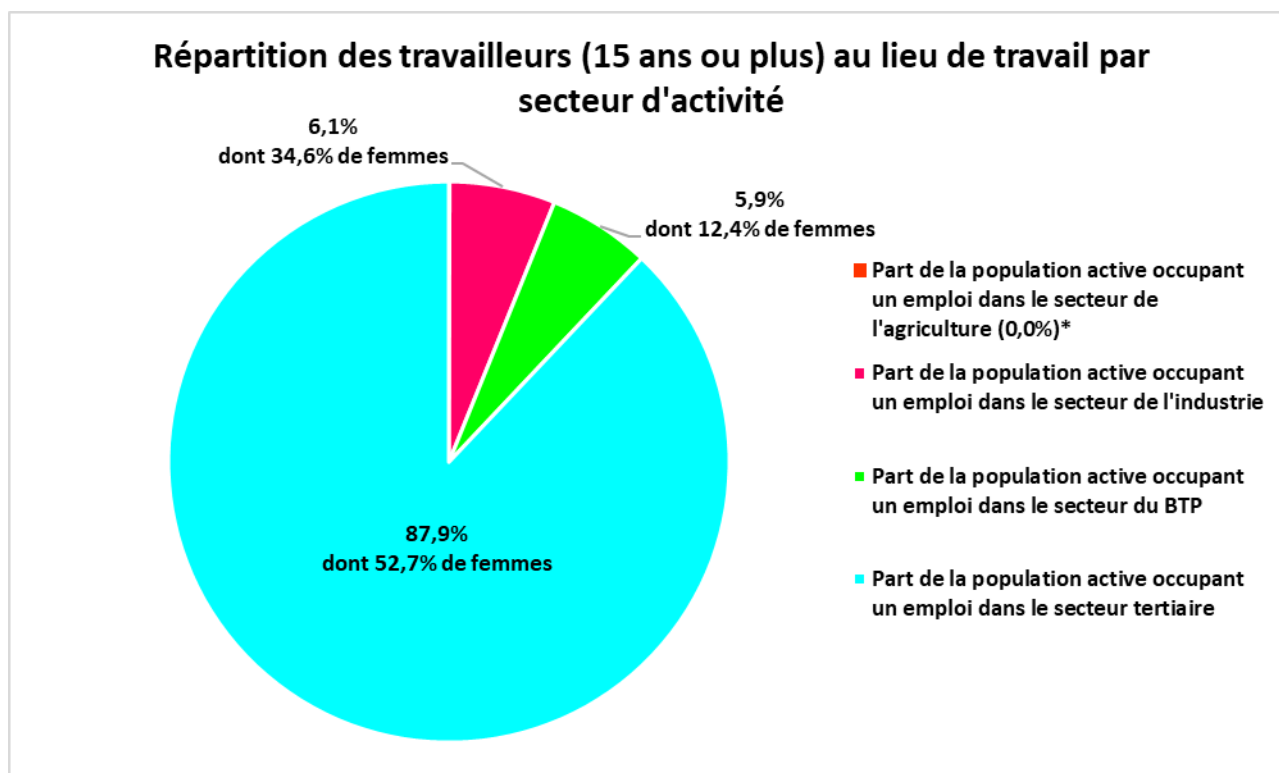
Ce qui est fait par l'EPT

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

- L'EPT subventionne l'association **Espace pour Entreprendre**, qui accompagne des porteurs de projet (femmes et hommes) durant tout le processus de création de leur entreprise, de la réflexion sur le projet à l'immatriculation de la structure. Le public-cible est constitué de personnes très éloignées de l'emploi.
 - ➔ Sur les 700 personnes accompagnées chaque année, 41,9 % sont des femmes. Ces dernières restent donc minoritaires dans le public suivi, mais l'association travaille à les attirer davantage en organisant annuellement un événement autour de l'entrepreneuriat des femmes (les « soirées réseaux ») et en adaptant son accompagnement pour lutter contre les freins qu'elles subissent sur le marché de l'emploi (voir p. 13).
 - ➔ Le mois de mars – en parallèle de la Journée internationale des droits des femmes – est l'occasion d'organiser les « soirées réseaux », événements **exclusivement réservés aux femmes** et qui encouragent la discussion et les échanges entre porteuses de projet à propos de leurs parcours respectifs (particulièrement autour des obstacles qu'elles ont pu rencontrer).
 - ➔ Les femmes étant, plus que les hommes, en recherche d'une sécurisation plus importante de leurs parcours, elles sont plus nombreuses à participer aux réunions basées sur le volontariat : les **ateliers collectifs** se composent à **64 % de femmes en 2017** (elles étaient 59 % en 2016), et les « **Petits-déjeuners réseau** » sont à **80 % féminins**.

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.



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

Certains secteurs d'activité restent encore très masculinisés, notamment ceux du BTP et de l'industrie. Les femmes habitant sur le territoire de l'EPT et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2015, seulement 12,4 % des travailleurs du BTP et 34,6 % de ceux de l'industrie sont des travailleuses.

Au contraire, **le secteur tertiaire**, qui accueille une très large partie de la population active occupée du territoire (87,9 %), **est, lui, majoritairement féminin** : plus d'un travailleur sur deux (52,7 %) de ce secteur est une femme.

Ce qui est fait par l'EPT

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉLARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS *(développement économique)*

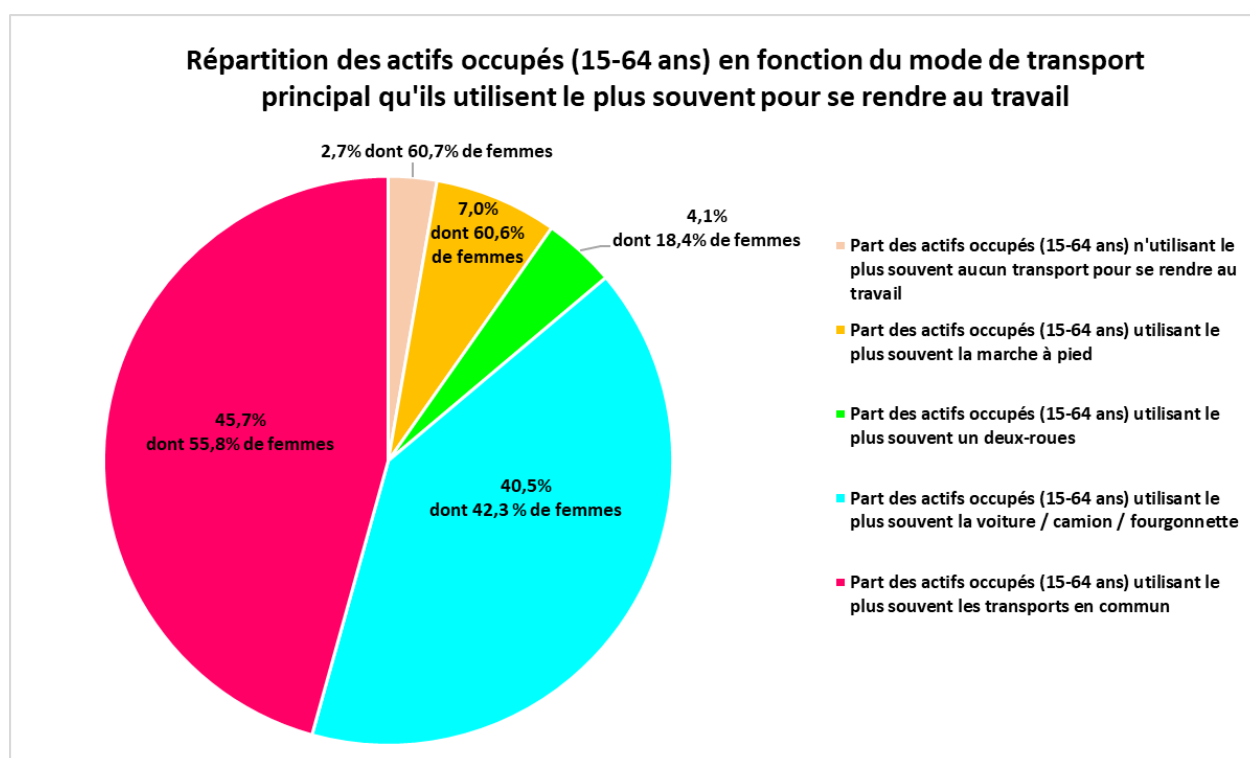
- Les clauses d'insertion du Grand Paris Express (GPE) pour les lots T2A (groupement Horizon piloté par Bouygues TP) et T3C (groupement CAP Vinci piloté par Vinci) bénéficiant à un public quasi exclusivement masculin (90 % d'hommes), l'EPT soutient des structures qui apportent des réponses à ce déséquilibre.

FACE Val-de-Marne participe par exemple à attirer plus de femmes dans le secteur du BTP (Bâtiment et Travaux Publics). Elle anime, dans le cadre de la **Semaine des Métiers du GPE** organisée par la Cité des Métiers, et, depuis 2016 dans le cadre des contrats de ville CA Val-de-Bièvre, des **ateliers-rencontres « Bétonnez votre connaissance de la vie de chantier »**. Ces ateliers, ouverts à un public mixte, participent, par la présence des femmes, à l'insertion de ces dernières dans le secteur de la construction.

- La **Cité des Métiers** (subventionnée par l'EPT) est partenaire chaque année des **« 72 H de la mixité professionnelle »**, action initiée par l'association Créations Omnivores.
 - ➔ Elle organise à cette occasion des rencontres avec des femmes qui exercent leur activité au sein de Transdev et de la RATP. L'événement **« Mesdames, osez la mécanique ! »** est associé à une visite de l'usine Renault de Choisy-le-Roi (Attention, l'action n'est pas spécifiquement financée par l'EPT 12, mais la Cité des Métiers bénéficie d'une subvention).
 - ➔ Sont également au programme des 72 H un séminaire intitulé **« Les métiers de la petite enfance pour tous et toutes »** ainsi que des expositions, comme par exemple **« La mixité des métiers au-delà des préjugés ! »** ou **« Tous les métiers sont mixtes »**.
- La **Cité des Métiers** encourage les publics accueillis dans ses locaux, notamment les jeunes, à utiliser le **logiciel Inforizon**, qui permet de travailler sur l'orientation à partir des centres d'intérêts, et dans lequel toutes les **terminologies des emplois** ont été **féminisées**.

Des femmes plus dépendantes des transports en commun

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



Source : Insee, RP 2015, Exploitation complémentaire

Si les transports en commun restent le mode de transport le plus paritaire pour les déplacements domicile-travail (55,8 % de femmes et 44,2 % d'hommes), ils n'en demeurent pas moins majoritairement utilisés par les femmes. Ces dernières sont aussi proportionnellement plus nombreuses à n'utiliser aucun transport (60,7 % de femmes) ou à marcher à pied (60,6 %) pour se rendre à leur travail. En revanche, les hommes sont sur-représentés parmi les usagers des deux-roues (81,6 %) et de la voiture (57,7 %).

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 (51,7 %)	1. Voiture / camion / fourgonnette (46,0 %)
2. Voiture / camion / fourgonnette (34,8 %)	2. Transports en commun (39,8 %)
3. Marche à pied (8,6 %)	3. Deux-roues (6,6 %)
4. Aucun transport (3,4 %)	4. Marche à pied (5,4 %)
5. Deux-roues (1,5 %)	5. Aucun transport (2,1 %)

Source : Insee, exploitation complémentaire, 2015.

Lecture : Les transports en commun sont le mode de transport privilégié par les femmes en emploi puisque 51,7 % 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 46,0 % d'entre eux se rendent au travail par ce moyen.

Plus d'une femme sur deux (51,7 %) prend les transports en commun pour aller au travail (contre 39,8 % des hommes), quand c'est **près d'un homme sur deux (46,0 %)** qui **utilise sa voiture personnelle** (contre 34,8 % des femmes). La marche à pied arrive en troisième position pour les femmes (8,6 %) quand c'est l'utilisation des deux-roues qui occupe ce rang chez les hommes (6,6 % contre 1,5 % des femmes en emploi).

Les femmes dans le sport et la culture

Les données genrées pouvant être tirées des abonnements aux différents équipements sportifs et culturels ne sont pas disponibles.

Ce qui est fait par l'EPT

ENCOURAGER LES PROJETS CULTURELS MONTÉS AUTOUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES, NOTAMMENT AUPRÈS DES PLUS JEUNES (*cohésion territoriale*)

- La **Compagnie L'Esprit du Vent**, à travers son projet « **A voix haute, une parole en mouvement** » (financé par l'EPT), aborde la question de l'égalité femmes-hommes par le développement de la pratique artistique : écriture, lecture à voix haute, créations plastiques et sonores.
- Le **Fonds de Soutien aux Initiatives Locales (FSIL)** porté par l'EPT co-finance, pour l'année scolaire 2018-2019, plusieurs actions visant la sensibilisation des jeunes à la problématique de l'égalité entre les filles et les garçons en milieu scolaire.
- ➔ Le **spectacle « La bicyclette et le vélo »** porté par la **compagnie « 3 mètres 33 »** dénonce, de façon humoristique, les inégalités qui existent encore entre filles et garçons. Proposée à toutes les **classes de CM2 de Choisy-le-Roi**, cette action se déroule en trois temps : le passage de la troupe dans chaque classe pour préparer les élèves au spectacle (explication de mots-clés) ; la représentation de « La bicyclette et le vélo » suivie d'un débat de sensibilisation ; la mise en pratique de l'égalité entre les filles et les garçons lors d'une séance de découverte du travail théâtral (sur la base de petits textes – poèmes, saynètes – préparés en amont par les élèves).
- ➔ Dans le cadre d'un **théâtre-forum portant sur la citoyenneté et le vivre-ensemble** porté par l'association **Passages Associatifs**, les enfants de **deux classes de CE2 de l'école Lamartine de Gentilly** sont sensibilisés à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. L'action se déroule en trois temps : les comédiens jouent des scènes illustrant des situations rencontrées à l'école, puis sollicitent les enfants pour trouver un moyen de résoudre les problèmes ; un temps de travail en classe permet aux élèves, encadrés par leurs enseignants, de préparer de nouvelles propositions qui seront jouées avec les comédiens lors de leur deuxième intervention ; ces scènes, préparées avec les comédiens, sont enfin présentées aux autres classes et aux parents d'élèves.

VALORISER LE SPORT FÉMININ, PARTICULIÈREMENT DANS LES DISCIPLINES OÙ LA PRATIQUE MASCULINE EST MAJORITAIRE (*cohésion territoriale*)

- Le **FSIL**, porté par l'EPT, soutient des actions d'animation et de développement social dans les quartiers prioritaires. Des structures ont notamment été lauréates (en septembre 2018) pour des projets allant dans le sens d'une égalité d'accès des filles et des garçons à la pratique sportive.
- ➔ **Handball Savigny 91** propose l'action « **Promotion du sport pour le plus grand nombre** ». Le but est de créer un créneau de cours uniquement dédié aux jeunes filles. A la pratique sportive est également associée une ouverture culturelle au monde du sport avec l'organisation d'un déplacement pour assister à un match de l'équipe de France féminine de handball lors de l'Euro, qui a eu lieu en France en novembre 2018.

Une vingtaine de jeunes filles de 8 à 14 ans sont concernées.

- ➔ Le **club olympique de Savigny-Section basket-ball** propose l'action « **Basket éducatif dans le quartier de Grand-Vaux** », initiation au basket lors d'un après-midi qui se conclut par un match mixte, mêlant différents âges et sexes. Une attention particulière sera portée à la présence des jeunes filles, habituellement exclues de ce genre d'événements.

Trois actions sont prévues durant l'année 2019 pour un public de 120 jeunes dont une cinquantaine de filles.

- ➔ L'association **Mosaïk** propose l'action « **Femmes allant de l'avant** », qui s'adresse à toutes les habitantes de L'Haÿ-les-Roses, et notamment aux femmes du quartier de Lallier. Elles peuvent, deux fois par semaine, participer à des activités sportives et de bien-être (zumba, marche, natation, hammam). Trois fois par an, des sorties découvertes (musées, forêts, châteaux, parcs) sont aussi proposées aux familles.
- L'EPT finance le **Football Club Féminin (FCF) Juvisy Essonne**. Ce club exclusivement féminin évolue en division 1, c'est-à-dire au plus haut niveau national.
- ➔ Le FCF Juvisy Essonne met en avant un **double projet, à la fois sportif et professionnel** : il accompagne les joueuses pour leur trouver une formation ou un emploi, grâce notamment aux différents sponsors.

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

Toute personne, pour connaître ses obligations d'une part et accéder à ses droits d'autre part, doit nécessairement maîtriser les savoirs de base tels que l'écriture, la lecture, le calcul... Si une partie de la population de nationalité française est effectivement touchée par des problèmes d'illettrisme, c'est la population étrangère, et plus particulièrement les femmes, qui forme le cœur de cible de la formation linguistique sur le territoire²². Cette population étrangère, constituée quasiment à part égale d'hommes et de femmes, constitue 17,8 % de la population totale du territoire.

Ce qui est fait par l'EPT

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

- Le Réseau linguistique de l'EPT accueille les personnes qui souhaitent suivre une formation de base en Français. En 2018, les trois formatrices de l'établissement ont reçu un public essentiellement féminin, jeune et étranger : sur 334 usagers, 59 % sont des femmes ; 34 % sont âgés de 16 à 29 ans et 32 % de 30 à 39 ans ; 42 % sont originaires d'Afrique, 37 % d'Europe, 17 % d'Asie et 4 % d'Amérique. La grande majorité n'a pas fait d'études supérieures (20 % n'ont jamais été scolarisés, 20 % ont suivi un enseignement en primaire et 42 % un enseignement dans le secondaire).
- En 2018, le Réseau linguistique a proposé une série de neuf ateliers, ponctuels ou répétés au cours de l'année. Si certains sont axés sur la maîtrise de la langue orale ou écrite, d'autres permettent plutôt des mises en situation (sites internet, recherche d'emploi, prise de rendez-vous par téléphone, formulaires administratifs...).

²² Voir « Ce qui est fait par l'EPT », p. 30.

Des femmes plus concernées par les violences conjugales et intrafamiliales²³

A l'échelle nationale, **en 2016, 123 femmes sont tuées chaque année par leur partenaire ou ex-partenaire**, ce qui représente la mort d'une femme tous les trois jours. Ces faits existent aussi du côté des hommes puisqu'ils sont 34 à décéder tous les ans sous les coups de leurs partenaires ou ex-partenaires, soit un décès tous les 11,7 jours.

En 2016, 225 000 femmes de 18 à 75 ans ont déclaré avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint pendant l'année. Moins d'une sur cinq d'entre elles a déposé plainte, et plus de la moitié n'ont pas entamé de démarche auprès d'un professionnel ou d'une association.

A l'instar de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée par l'assemblée général de l'ONU en 1993, il est possible de considérer que « **les violences faites aux femmes** ne relèvent [...] pas seulement d'une interaction particulière entre deux personnes, [mais qu'] elles **s'inscrivent dans un contexte plus large d'inégalités entre les femmes et les hommes**, qui en sont la cause et qu'elles participent à maintenir. [...] **La lutte contre ces violences s'inscrit aujourd'hui dans une politique de promotion de l'égalité et de lutte contre les préjugés sexistes dans tous les domaines de la société** »²⁴. Il s'avère alors **nécessaire de favoriser la libération de la parole des victimes de violences**, afin qu'elles puissent être prises en charge en tant que telles. Le parcours de sortie des violences doit être facilité pour les victimes.

²³ Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Violences au sein du couple et violences sexuelles en France : Les principales données disponibles pour l'année 2016 », La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes, n° 12 (novembre 2017), disponible en ligne sur : http://stop-violences-femmes.gouv.fr/IMG/pdf/lettre_observatoire_novembre_2017_-no12.pdf (vu le 02/10/2018).

²⁴ Sophie Simon, « Violences faites aux femmes : définitions, principaux chiffres et politiques publiques de lutte », *Les Tribunes de la santé*, 2014/3 (n° 44), p. 93-98, disponible en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-les-tribunes-de-la-sante-2014-3-page-93.htm> (vu le 20/09/2018).

Ce qui est fait par l'EPT

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

- Les deux Maisons de la Justice et du Droit (MJD) de l'EPT, 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 : 60 % de femmes pour 16 657 usagers à la MJD Val-de-Bièvre et 63 % de femmes pour 7 046 usagers à la MJD Portes de l'Essonne.
 - ➔ La MJD Val-de-Bièvre accueille dans ses locaux, un jour par semaine, une permanence juridique du CIDFF 94 (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.
- La MJD Portes de l'Essonne a organisé en décembre 2018 la « Journée de sensibilisation sur les violences intrafamiliales : repérer, signaler, accompagner ».
 - ➔ Cette journée doit permettre d'améliorer le repérage et la prise en charge des victimes sur le territoire, de perfectionner la connaissance par les professionnels du territoire des dispositifs locaux de prise en charge des différents publics victimes de violences intrafamiliales et de contribuer à l'émergence d'une culture commune en la matière.
- Paroles de Femmes 91 (association subventionnée par l'EPT), en collaboration avec le secteur Accès au droit et prévention de l'EPT, mène une action de prévention des violences sexistes et de promotion de l'égalité filles-garçons. Elle intervient auprès des jeunes en milieu scolaire sur l'élaboration de nouveaux modes de relations plus égalitaires et respectueuses entre les filles et les garçons.
 - ➔ L'association propose un programme de lutte contre les comportements et les violences sexistes entre les filles et les garçons afin de promouvoir l'égalité entre les sexes.

La nécessité de mieux connaître les besoins des femmes pour mieux y répondre

Ce qui est fait par l'EPT

MIEUX CERNER LES BESOINS DES FEMMES EN CE QUI CONCERNE LES ESPACES PUBLICS
(cohésion territoriale)

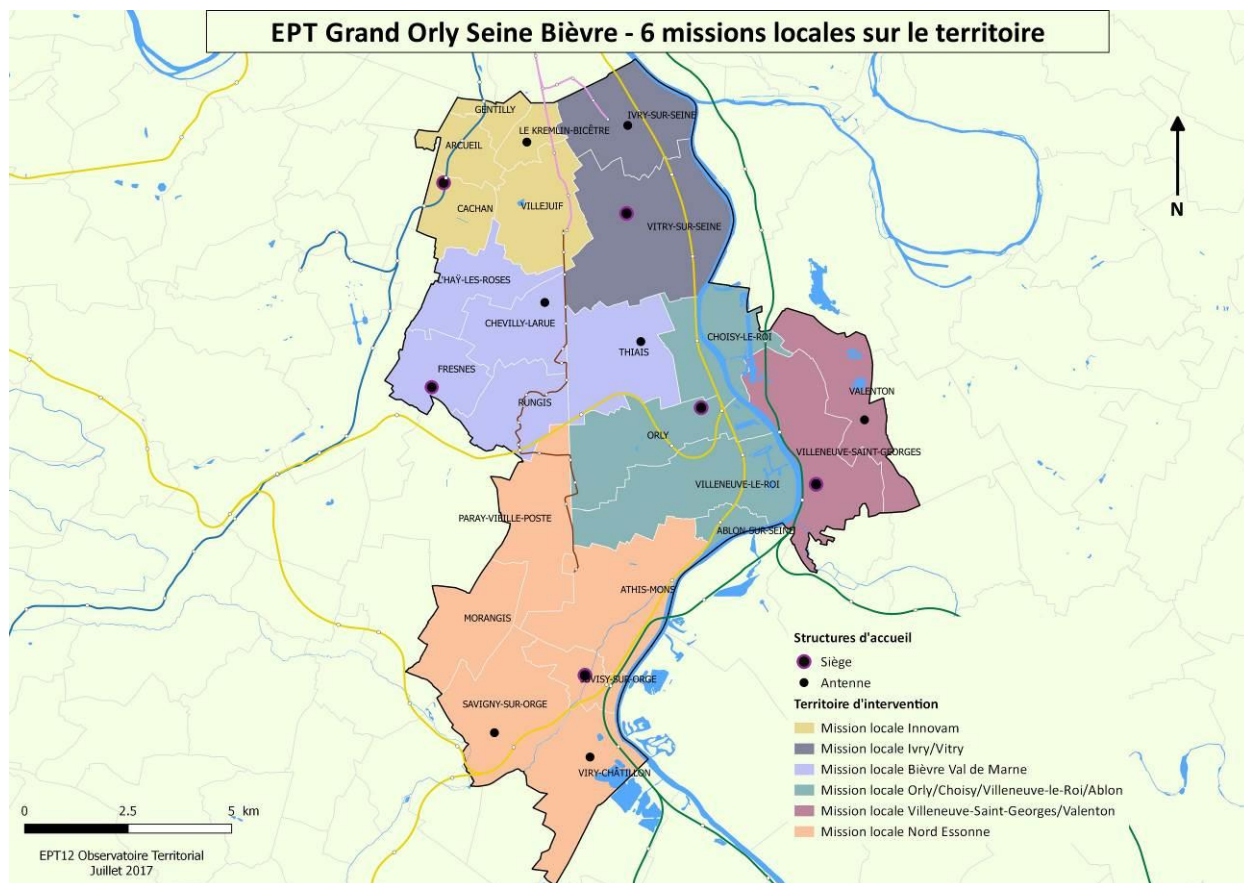
- Le **FSIL**, porté par l'EPT, co-finance l'enquête menée par l'**AVARA (Association Vallée Aux Renards Animation) – Centre socio-culturel** avec et auprès des habitantes des quartiers prioritaires de L'Haÿ-les-Roses pour mieux appréhender leur utilisation des espaces publics (rues, escaliers, places, transports en commun, équipements culturels et sportifs) et les freins qu'elles peuvent y rencontrer. L'enquête se fait par questionnaire : le recueil et le traitement des données sont faits par l'AVARA ; leur analyse est menée conjointement avec les services de la ville de L'Haÿ-les-Roses. Cette action se déroule d'octobre 2018 à mars 2019.

ENCOURAGER LA SENSIBILISATION DU PUBLIC AUX PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES
PAR LES FEMMES *(cohésion territoriale)*

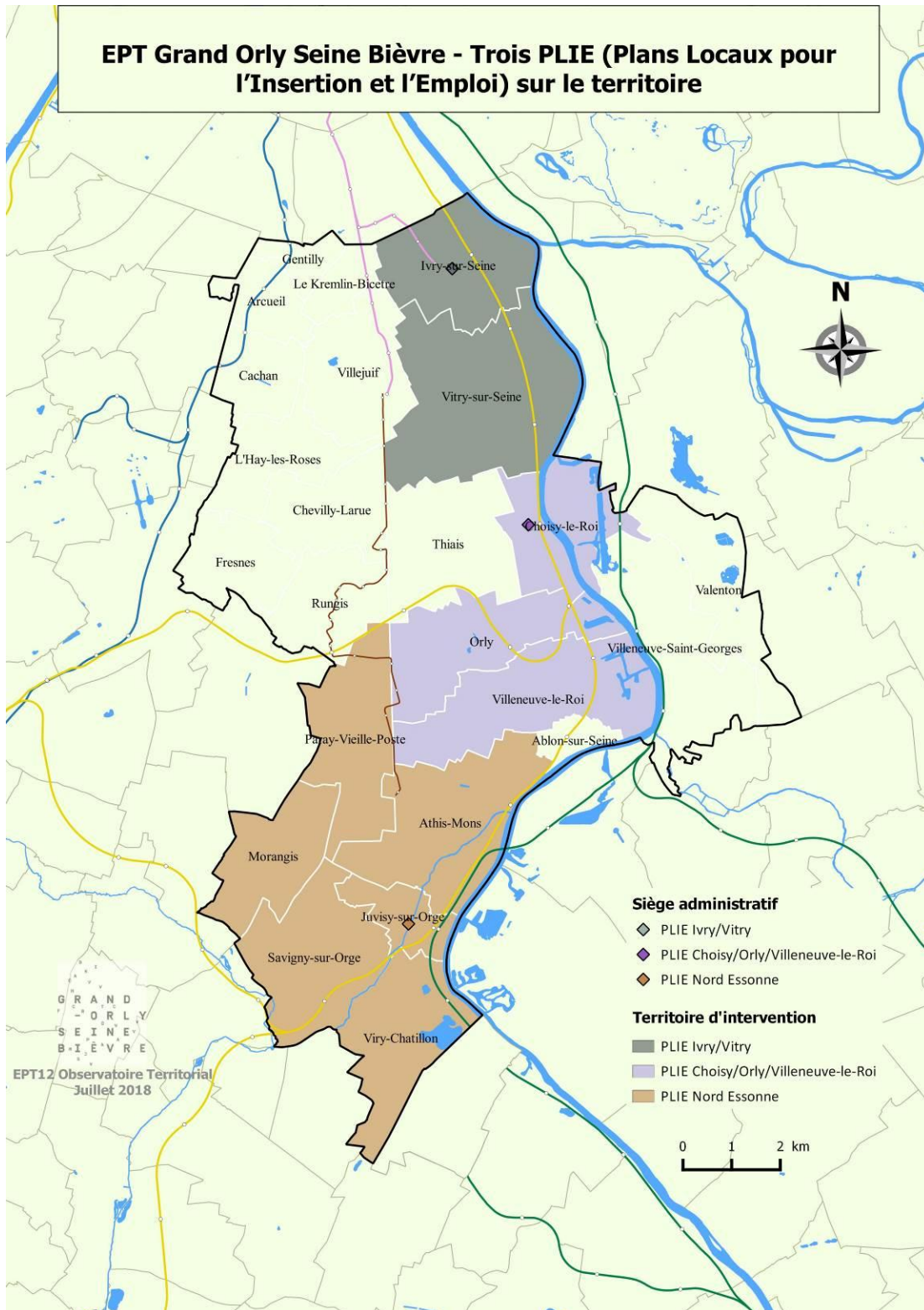
- Le **FSIL**, porté par l'EPT, soutient la mise en place du **Salon de la Femme** prévu pour 2019 et mis en œuvre par l'**association CLCV-MVNR**. L'objectif est d'organiser une journée qui permette de répondre aux besoins des femmes. Dans le salon se côtoient un coin détente (présence de conseillers visagistes), un coin informations et renseignements (avocats et représentants des entités publiques – CAF, retraite...) et un coin mode (stylistes, ateliers couture, défilé de créations).

Annexes

Annexe 1 : Implantation des Missions Locales sur le territoire



Annexe 2 : Implantation des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sur le territoire



Etat des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité Grand-Orly Seine Bièvre

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

Les éléments à retenir sont signifiés en gras.

Des hommes plus nombreux que les femmes dans les effectifs globaux

Au 31 décembre 2017, l'EPT du Grand-Orly Seine Bièvre emploie 1 983 agents (titulaires, non titulaires en emploi permanent et non titulaires non permanents²⁵ confondus), **parmi lesquels 1 096 hommes (soit 55,3 % des effectifs) et 887 femmes (soit 44,7 % des effectifs)**. Plus précisément, les femmes représentent 41,2 % des agents non titulaires non permanents, 45,3 % des titulaires et 50,3 % des agents non titulaires permanents.

Si l'on compare ces chiffres à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale – 61,3 % de femmes en 2015²⁶ – deux constats s'imposent : le premier est **que l'EPT va à l'inverse de la tendance globale puisque les agents masculins y sont plus nombreux que les agents féminins, en raison notamment du nombre important des métiers techniques** ; le second est que **l'EPT se présente comme une structure relativement paritaire par rapport à la tendance nationale**.

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

Ce qui est fait par l'EPT

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

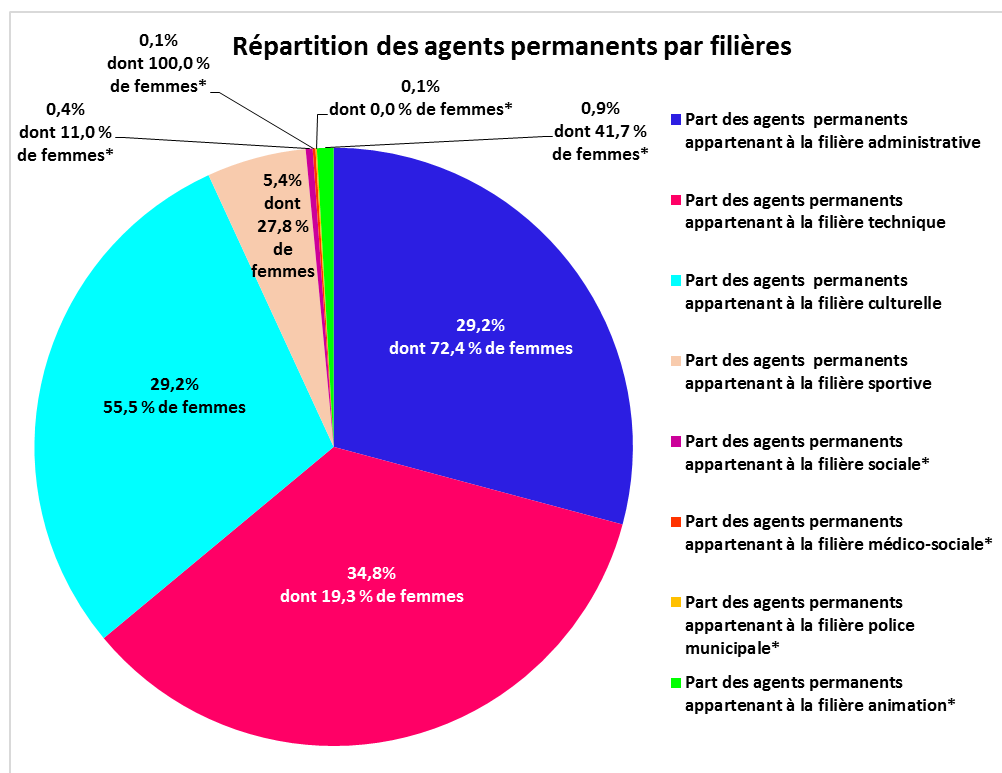
- **L'EPT s'efforce d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses supports de communication, et ainsi de participer à une diffusion, parmi les agents, d'une culture commune de l'égalité.**

²⁵ Collaborateurs, agents d'accroissement temporaire d'activité, emplois aidés, apprentis, activités accessoires et autres agents.

²⁶ Direction générale de l'administration et de la fonction publique du Ministère de l'action et des comptes publics, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2017 », p. 81.

Des filières d'emplois encore globalement « genrées »

Les agents permanents²⁷ de l'EPT se répartissent principalement entre trois grandes filières, puisque plus de neuf agents sur dix appartiennent à la filière technique (34,8 %), à la filière administrative (29,2 %) ou à la filière culturelle (29,2 %).

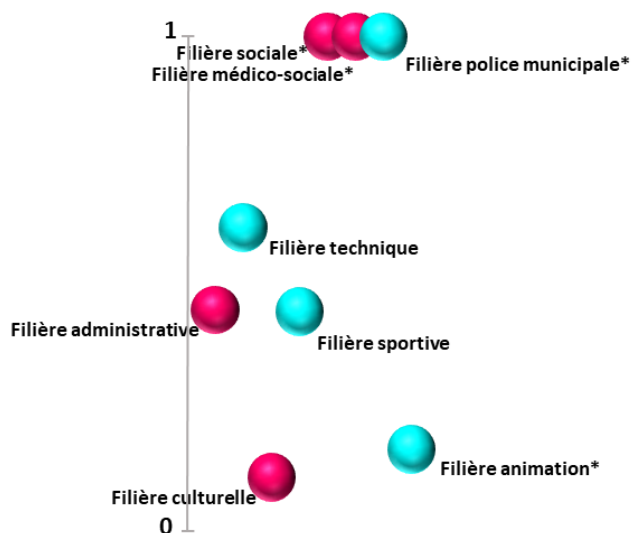


* Données non significatives en raison du nombre trop faible des agents concernés (moins de 50)

Les différentes filières représentées à l'EPT (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale, police municipale et animation) restent encore globalement genrées, dans des proportions qui diffèrent cependant.

²⁷ Le groupe des agents permanents est formé par les agents titulaires et par les agents non titulaires permanents.

Echelle de parité des filières de l'EPT



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

- Filières pour lesquelles les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes
- Filières pour lesquelles les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes

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

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

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

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

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

Il conviendrait d'encourager la mixité dans les différentes filières proposées aux agents de l'EPT afin de tendre vers la parité de chacune (dans les limites imposées par « l'environnement sociétal »²⁸), grâce notamment aux procédures de recrutement ou à des campagnes d'information sur la mixité des métiers.

²⁸ Voir Volet I, « La persistance de secteur d'activité "genrés" », p. 24.

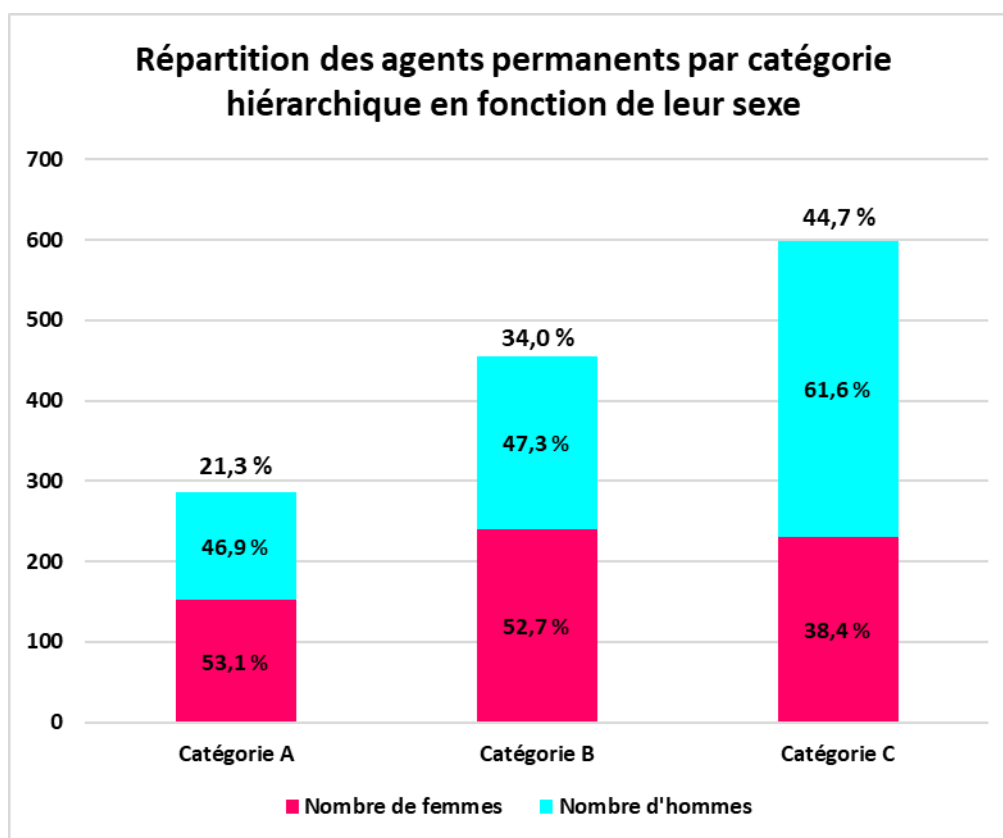
Ce qui est fait par l'EPT

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

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

Des hommes sur-représentés au sein de la catégorie C

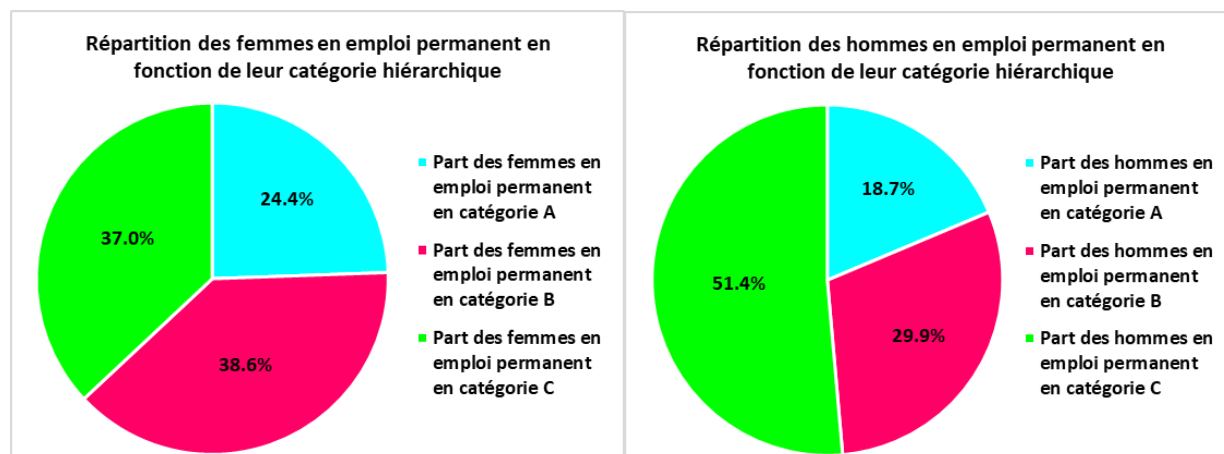
En ce qui concerne les catégories d'emploi (A, B et C), près d'un agent permanent de l'EPT sur deux occupe un emploi de catégorie C (44,7 %), deux sur cinq un emploi de catégorie B (34,0 %) et un peu plus d'un sur cinq un emploi de catégorie A (21,3 %).



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) (53,1 % de femmes) ainsi que dans celles d'application (catégorie B) (52,7 %), les effectifs sont proches de la parité, bien que les femmes y soient malgré tout majoritaires. Cependant, la tendance s'inverse nettement pour les fonctions d'exécution (catégorie C), où les hommes sont sur-représentés : sur cinq agents relevant de cette catégorie, trois sont des hommes (61,6 %). Evidemment, cette tendance de l'institution est fortement liée aux faits sociaux présents dans la société : il se trouve justement que, par exemple, les effets de genre qui

existent dans le milieu universitaire²⁹ orientent ensuite le choix des emplois, et on constate que les emplois techniques sont davantage occupés par les hommes.



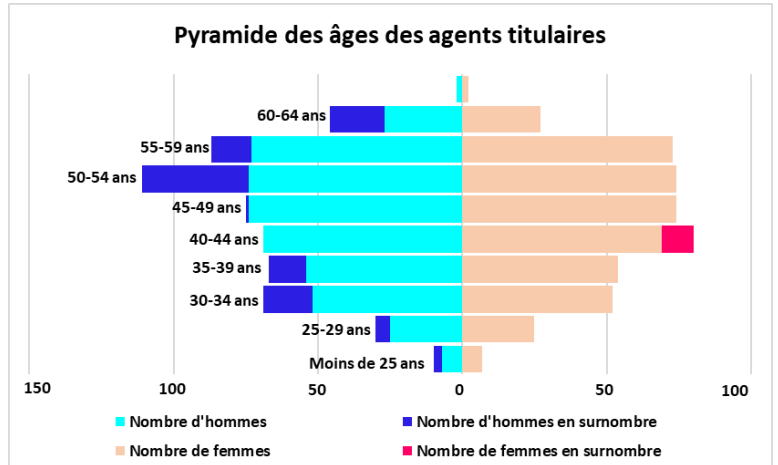
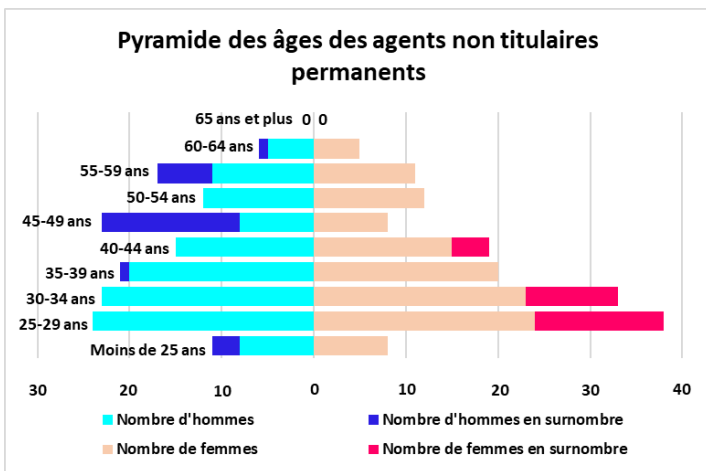
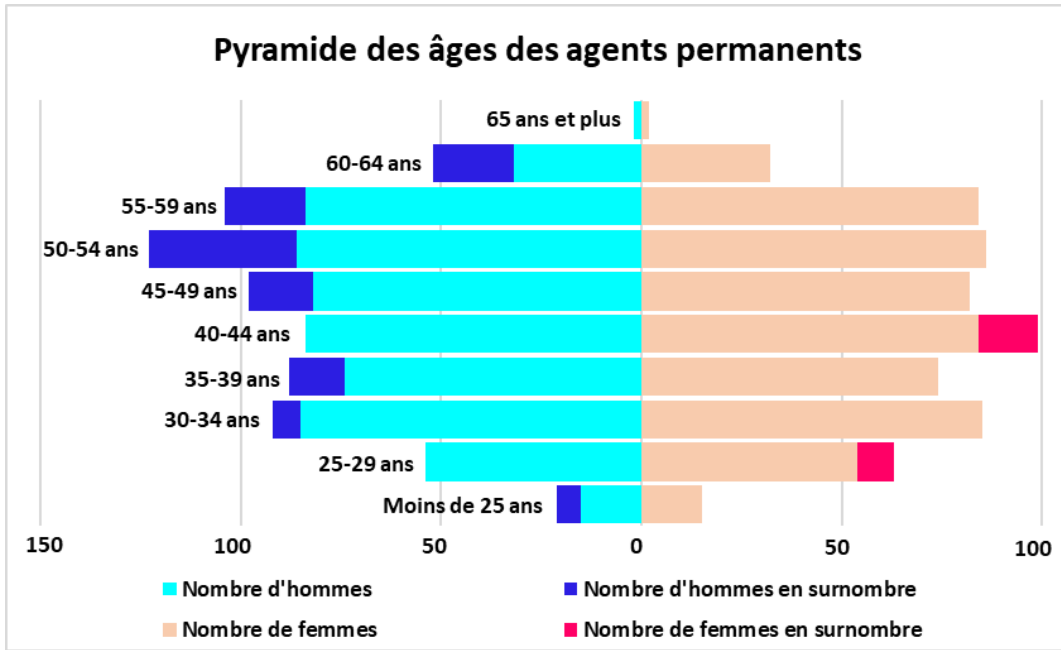
Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

Les agents femmes se répartissent de façon plus homogène que leurs collègues masculins au sein des différentes catégories d'emploi : 38,6 % appartiennent à la catégorie B, 37,0 % à la catégorie C et 24,4 % à la catégorie A. Le déséquilibre est plus prononcé chez **les hommes**, qui **occupent, pour un peu plus d'un sur deux, un poste de catégorie C** (51,4 %) ; 29,9 % appartiennent à la catégorie B, et 18,7 % à la catégorie A.

²⁹ Voir Volet I, « Des femmes globalement plus diplômées dans un monde universitaire où les diplômés restent genrés », p. 14.

Des femmes en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins

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



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

les agents non titulaires permanents : 61,3 % des agents contractuels permanents de 25-29 ans et 58,9 % des 30-34 ans sont des femmes.

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

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

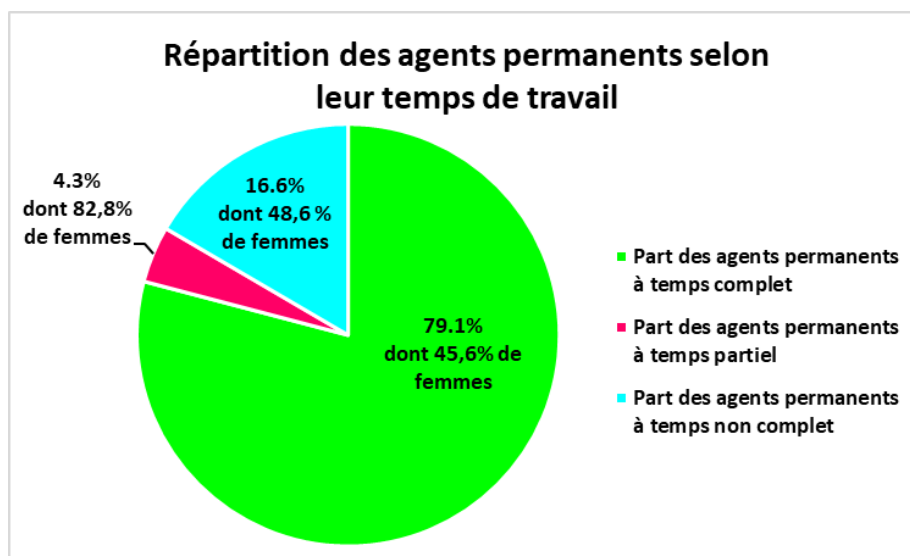
Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

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

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

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



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

Ce qui est fait par l'EPT

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

- L'EPT affiche l'ambition générale de faciliter et d'encourager une meilleure articulation entre les différents temps de vie des agents.
- L'EPT aide les agents dans leur rôle de parents. En effet, il leur laisse la possibilité d'adhérer au **COSC** (Comité des Œuvres Sociales et Culturelles) et au **CNAS** (Comité National d'Action Sociale), qui proposent notamment des **prestations sociales pour les enfants**, et participent ainsi à la reconnaissance de la parentalité des agents.
 - ➔ Au moment de Noël, le COSC offre à ses adhérents une carte cadeau pour chaque enfant de moins de 16 ans.

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

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

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

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

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

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

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

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

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

En raison du poids plus important des tâches domestiques qui leur incombent encore aujourd'hui³⁰, les femmes peuvent être plus contraintes dans leurs choix de formation : elles ont sans doute tendance à privilégier davantage les formations de courte durée, celles qui se tiennent sur le temps de travail, et celles qui sont les moins éloignées géographiquement de leur lieu de travail ou de domicile.

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

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

Plus généralement, un effort peut être fait sur le mode de management employé au sein de la collectivité. En effet, « **la question [du management dans la fonction publique] est particulièrement sensible pour les femmes** dans la mesure où elles sont, culturellement, souvent en charge de la "vie quotidienne" et de l'équilibre des foyers, même si cette affirmation est en cours d'évolution parmi les plus jeunes générations de fonctionnaires d'après les témoignages en ce sens recueillis lors des auditions. **Différents éléments relatifs aux méthodes de travail dans les administrations sont, en particulier, discriminants pour les femmes [...], notamment] le présentisme** : particulièrement dans les structures les plus importantes, celles où la pression sociale peut être la plus prégnante (administrations centrales, grandes collectivités...), la culture de la "présence" au travail est une donnée incontournable. Il est considéré comme normal de travailler tard (20h ou au-delà) sans que la "qualité" du travail soit mesurée. [...] Or, dès qu'il existe une famille, avec de jeunes enfants, le sujet de la garde de ces enfants et de leur éducation se pose [...]. Celles qui choisissent leur foyer ressentent durement le fait que les dossiers leur échappent, que des décisions se prennent en leur absence. Ce "présentisme" est très pénalisant pour les carrières des femmes [...]. »³¹

³⁰ Voir Volet I, « Un travail féminin caractérisé par le morcellement », p. 21.

³¹ 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.

Ce qui est fait par l'EPT

FAVORISER LA CONCILIATION DES VIES PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE DES AGENTS

- Les agents bénéficiant d'un contrat à 35 heures peuvent profiter, s'ils le souhaitent, d'un **Aménagement du Temps de Travail (ATT)**.
 - ➔ Au lieu de réaliser leurs 35 heures sur cinq jours, les agents peuvent les concentrer sur 4,5 jours ou réaliser 70 heures sur 9 jours. Ils disposent alors d'une demi-journée fixe toutes les semaines dans le premier cas, ou d'une journée entière fixe toutes les deux semaines dans le second.
- Une **réflexion sur le temps de travail** a été engagée courant 2018. Elle doit permettre de prendre en considération les besoins des agents sur ce thème, notamment en ce qui concerne la meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.
 - ➔ En février 2018, les agents concernés par le déménagement à Cœur d'Orly et ceux exerçant des fonctions centrales dans les antennes territorialisées ont été sollicités pour répondre à un **questionnaire portant sur le temps de travail**. Ce questionnaire a permis de faire émerger les premières grandes tendances sur l'organisation actuelle du temps de travail, et surtout les attentes des agents sur cette question pour l'avenir (télétravail, droit à la déconnexion, prise en compte du temps de trajet dans l'organisation du temps de travail, prise en compte des situations familiales...).
 - ➔ Un **tchat en ligne** avec le Directeur Général de l'EPT ainsi qu'un « **séminaire sur le temps de travail** » (septembre 2018), tous deux ouverts à l'ensemble des agents, ont aussi permis de poursuivre la réflexion sur le temps de travail : y ont été abordées la question du télétravail et des tiers-lieux, celle des aidants...
- Une attention particulière est portée aux **créneaux dédiés à l'organisation des réunions**. Ces dernières ne doivent pas commencer avant 9h et doivent libérer les agents à partir de 16h30, afin qu'ils puissent mieux gérer l'équilibre de leurs temps de vie respectifs. Cette disposition ne s'adresse qu'aux agents qui n'ont pas d'obligation de service.

Des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes

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

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

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

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

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

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

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

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

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

Globalement, les écarts moyens entre les salaires d'un côté et les primes et indemnités de l'autre ne permettent pas d'établir de corrélation entre les uns et les autres. Un écart de salaire élevé en faveur des hommes (ou des femmes) ne s'explique pas par un écart de primes et indemnités aussi important en leur faveur. Par exemple, l'écart de rémunération le plus important en faveur des hommes – 20,6 % pour les agents non titulaires de la catégorie C – ne s'explique pas par un écart de primes et d'indemnités important en faveur de ces derniers. Au contraire, dans ce cas précis, l'écart de primes est même en faveur des femmes (8,2 %).

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

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

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

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2017

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

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

Ce qui est fait par l'EPT

METTRE EN ŒUVRE UNE RÉMUNÉRATION ÉGALITAIRE

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

De façon transversale

Ce qui est fait par l'EPT

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

- L'EPT s'engagera, en 2019, dans la rédaction d'un **Schéma de promotion des achats écologiquement et socialement responsables**. Ce Schéma intégrera la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans ses objectifs prioritaires : des ateliers autour de ces problématiques seront organisés à ce titre.
 - ➔ Les marchés publics sont un levier permettant d'améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises sélectionnées, grâce à l'instauration d'un critère d'attribution dédié à cette égalité.

Comparaisons territoriales des grands indicateurs

Tableau 1 : Répartition de la population par sexe et par grandes tranches d'âge en 2015

	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%		21,7%		19,0%		11,7%		6,8%	
Métropole du Grand Paris	18,6%		20,9%		22,4%		18,7%		12,4%		6,9%	
Ile-de-France	19,7%		20,1%		21,6%		19,3%		12,6%		6,8%	
France (hors Mayotte)	18,4%		17,8%		19,2%		19,9%		15,5%		9,2%	
	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes
EPT 12	48,9%	51,1%	50,1%	49,9%	50,5%	49,5%	51,0%	49,0%	53,0%	47,0%	62,3%	37,7%
Métropole du Grand Paris	49,0%	51,0%	51,6%	48,4%	50,8%	49,2%	51,9%	48,1%	53,8%	46,2%	62,9%	37,1%
Ile-de-France	49,0%	51,0%	50,9%	49,1%	51,0%	49,0%	51,5%	48,5%	53,1%	46,9%	62,3%	37,7%
France (hors Mayotte)	48,9%	51,1%	49,6%	50,4%	50,7%	49,3%	51,1%	48,9%	52,6%	47,4%	62,1%	37,9%

Lecture : Les 0-14 ans représentent 20,2 % de la population du Grand-Orly Seine Bièvre ; parmi eux, 48,9 % sont des femmes et 51,1 % des hommes.

Source : Insee, RP 2015, Exploitation principale

Tableau 2 : Part des moins de 30 ans et des plus de 60 ans par sexe en 2015

	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	42,3%	16,5%	39,4%	20,3%
Métropole du Grand Paris	40,9%	17,4%	38,2%	21,2%
Ile-de-France	41,2%	17,5%	38,4%	21,1%
France (hors Mayotte)	37,9%	22,4%	34,5%	27,0%

Lecture : 42,3 % des hommes du Grand-Orly Seine Bièvre ont moins de 30 ans.

Source : Insee, RP 2015, Exploitation principale

Tableau 3 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage par sexe en 2015

	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	75,0%	77,0%	73,0%	64,2%	66,1%	62,4%	14,4%	14,2%	14,6%
Métropole du Grand Paris	76,5%	79,3%	73,9%	66,1%	68,6%	63,7%	13,7%	13,5%	13,8%
Ile-de-France	76,3%	79,1%	73,6%	66,5%	69,2%	63,9%	12,8%	12,6%	13,1%
France (hors Mayotte)	73,7%	76,8%	70,7%	63,2%	66,3%	60,2%	14,2%	13,6%	14,8%

Lecture : 75,0 % des 15-64 ans du Grand-Orly Seine Bièvre sont actifs (c'est-à-dire en emploi ou au chômage), et 64,2 % en emploi.

14,4 % des 15-64 ans actifs du Grand-Orly Seine Bièvre (en emploi ou au chômage) sont au chômage.

Source : Insee, RP 2015, Exploitation principale

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

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

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

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

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

Lexique

Actif (Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019)) : 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 (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)) : 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 (Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019)) : 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 (Source : Alternatives économiques, « Le dictionnaire d'Alternatives Economiques en ligne », disponible sur : http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire_fr_52_def665.html (vu le 18/02/2019)) : 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) (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1374> (vu le 18/02/2019)) : 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) (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2017> (vu le 18/02/2019)) : 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 (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)) : 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.

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 (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)) : 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 (Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019)) : 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 (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)) : fait de mélanger dans un groupe la présence de femmes et d'hommes, sans qu'ils ne soient forcément à nombre égal.

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

Ségrégation professionnelle (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)) : 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 (Source : CDFP de l'Allier, « Lexique de l'égalité », disponible sur : http://www.egalite-allier.fr/article.php?id_article=55 (vu le 18/02/2019)) : 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 (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938> (vu le 18/02/2019)) : 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 (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1687> (vu le 18/02/2019)) : 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.

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

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)

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

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