

# Rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes à Villiers le Bel

Bilan 2019  
Perspective 2020

## Plan du Rapport

a) Cadre législatif .....	3
b) Méthodologie .....	4
c) Portrait de territoire .....	5
a. Activité et emploi par sexe .....	5
b. Chômage .....	6
c. Secteurs d'activité .....	8
d. Temps partiel .....	9
e. Scolarisation .....	10
f. Salaire .....	11
g. Structures familiales .....	13
d) Bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle .....	14
a. Emploi et caractéristique des agents .....	14
b. Recrutements externes, changements de statuts et mobilité : .....	17
c. Formations : .....	17
d. Organisation du temps de travail et congé parental : .....	17
e. La santé au travail : .....	18
f. Les risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail .....	18
e) Bilan des actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques .....	22
a. La lutte contre les violences sexistes et l'accompagnement des victimes. ....	23
b. Un programme large d'actions de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités. ....	25
c. Une commune qui s'appuie sur un réseau associatif dynamique. ....	27
d. Vers une approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques : l'accompagnement et la formation des services. ....	29
e. Construire la ville égalitaire : les initiatives de la ville dans le cadre de la rénovation urbaine .....	31
f) Plan d'actions 2020 .....	34
a. Renforcer les actions partenariales pour accompagner les victimes de violences domestiques et intrafamiliales dans le cadre du contrat local signé en 2019. ....	35
b. S'appuyer sur un réseau associatif renforcé pour travailler une programmation de sensibilisation à l'égalité touchant tous les publics .....	35
c. Travailler, dans le cadre du programme Cité Educatives à une véritable stratégie d'implication de la jeunesse à la promotion collective des valeurs d'égalité .....	35
d. Continuer l'effort d'accompagnement et de formation des services en faveur de politiques publiques égalitaires. ....	36
e. Poursuivre les efforts engagés en faveur d'une égalité professionnelle réelle. ....	36
f. Mobiliser autour des démarches de construction d'une ville égalitaire et en particulier des démarches de sensibilisation à l'aménagement d'espaces publics mixtes. ....	36

## a) Cadre législatif

La loi du 4 août 2014 prévoit que l'Etat et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée, incorporant la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Les collectivités veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 engage les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s à présenter dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le contenu et les modalités de présentation de ce rapport sont fixées dans le décret n°2015-761 du 24 Juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Une correspondance du 27 avril 2017 du préfet du Val-d'Oise insiste en outre sur l'importance de ce rapport et en fixe le contenu :

- **Une première partie** qui porte exclusivement sur la politique de ressources humaines de la collectivité et plus particulièrement sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Une partie complémentaire doit porter sur les orientations pluriannuelles portant notamment sur les rémunérations, parcours professionnels, promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité des filières et des cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.
- **Une seconde partie** présentant un état des lieux et analyse des inégalités économiques et sociales entre les femmes et les hommes dans les domaines relevant de la compétence de la collectivité. Cette partie doit aussi être l'occasion d'un bilan des actions menées et des ressources mobilisées portant sur, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Elle doit en outre permettre de définir les orientations pluriannuelles portant sur les domaines de compétence de la collectivité. Elles peuvent prendre la forme d'un plan d'action local, et doivent s'inscrire dans la double démarche de l'approche intégrée de l'égalité, déclinant des mesures dans tous les domaines d'action de la commune et de l'approche spécifique, déclinant des mesures correctrices de nature à faire reculer les difficultés particulières que les femmes rencontrent.

## b) Méthodologie

Le présent rapport a plusieurs objets :

- Rendre compte de la **situation générale et statistique de l'égalité réelle entre femmes et hommes** sur le territoire communal et au sein de la collectivité.
- Présenter le **bilan des actions et politiques menées par la collectivité** en faveur de l'égalité, auprès des administrés mais aussi au sein des services.
- Etablir des **orientations pour l'évolution de ces politiques sur l'année 2020** et fournir le cadre d'adoption de plans d'actions spécifiques aux différents services de la commune.

**La rédaction du présent rapport est issue d'un travail collectif coordonné par la Mission Egalité Femmes-Hommes**, créée en 2017 et structurée autour d'un duo de référent.e.s élue-technicien (composé actuellement de Mme TECHTACH, élue adjointe aux finances, aux commerces et aux marchés forains et responsable de la mission Egalité Femmes-Hommes, ainsi que de M. SOUCHIERE, chargé de développement local) animant un groupe de travail représentant l'ensemble des services et directions municipales. **La Mission Egalité Femmes-Hommes est chargée de piloter et d'évaluer la mise en place d'une politique publique intégrée permettant de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des secteurs d'interventions de la Ville.**

Par ailleurs, **la collectivité a été accompagnée cette année par le groupement EGAE-ARTELIA dans le cadre de la rédaction de ce rapport.** Le groupement a en effet été sélectionné au printemps 2019 pour mener auprès de la collectivité une mission d'accompagnement à la formation des services et à l'évolution des politiques publiques menées par la collectivité pour favoriser l'émergence de pratiques propres à favoriser une égalité réelle de traitement des femmes et des hommes usager.ère.s des services publics et travaillant pour la collectivité. Une des missions du groupement est également le soutien à la collectivité pour la rédaction du présent rapport, la construction de plans d'actions annuels propre à chaque service et la définition d'orientations générale d'évolution des pratiques professionnels au sein de la collectivité.

## c) Portrait de territoire

Villiers-le-Bel, qui comptait 27 247 habitant.e.s en 2016 (date du dernier recensement fin 2019), est une commune majoritairement féminine puisque 51,44% de ses habitant.e.s sont des femmes. On peut noter que le léger écart entre nombre de femmes et d'hommes sur la collectivité se creuse par ailleurs puisque les femmes représentaient, en 2015, soit un an auparavant, 51,24% des habitant.e.s.

Pour dresser le portrait des inégalités de genre touchant la commune et ses habitant.e.s, les données INSEE sont une importante ressource nous permettant de porter le regard sur plusieurs statistiques socio-économiques en différenciant entre les deux populations : les taux d'activité et d'emploi, le chômage, la répartition des actifs en fonction du secteur d'activité, la répartition des temps partiels, les statistiques de la scolarisation, les salaires et les statistiques concernant les structures familiales.

### a. Activité et emploi par sexe

L'analyse des données communales 2016 concernant les taux d'activités et d'emploi nous permet d'observer un écart d'environ 12 points entre les femmes et les hommes tant dans l'activité que dans l'emploi. Cet écart est comparable avec celui de 2015 avec un léger rapprochement de 0,3 points entre femmes et hommes. Cet écart existe par ailleurs au niveau départemental où il n'est néanmoins que de 7 points en moyenne. Villiers le Bel serait donc, par rapport à l'ensemble des communes du Val d'Oise, particulièrement touché par les inégalités femmes-hommes en termes de taux d'activité et d'emploi.

#### Val d'Oise :

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>795 417</b>	<b>595 413</b>	<b>74,9</b>	<b>515 366</b>	<b>64,8</b>
15 à 24 ans	158 062	62 448	39,5	45 144	28,6
25 à 54 ans	497 522	447 574	90,0	394 042	79,2
55 à 64 ans	139 834	85 391	61,1	76 180	54,5
<b>Hommes</b>	<b>387 687</b>	<b>303 454</b>	<b>78,3</b>	<b>263 810</b>	<b>68,0</b>
15 à 24 ans	79 881	33 162	41,5	23 410	29,3
25 à 54 ans	240 855	226 650	94,1	201 473	83,6
55 à 64 ans	66 951	43 641	65,2	38 928	58,1
<b>Femmes</b>	<b>407 730</b>	<b>291 959</b>	<b>71,6</b>	<b>251 555</b>	<b>61,7</b>
15 à 24 ans	78 180	29 285	37,5	21 734	27,8
25 à 54 ans	256 666	220 924	86,1	192 569	75,0
55 à 64 ans	72 883	41 749	57,3	37 253	51,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

## Villiers le Bel :

### EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>17 267</b>	<b>11 875</b>	<b>68,8</b>	<b>9 280</b>	<b>53,7</b>
15 à 24 ans	3 635	1 441	39,6	914	25,2
25 à 54 ans	10 953	8 896	81,2	7 111	64,9
55 à 64 ans	2 680	1 538	57,4	1 255	46,9
<b>Hommes</b>	<b>8 293</b>	<b>6 243</b>	<b>75,3</b>	<b>4 988</b>	<b>60,1</b>
15 à 24 ans	1 787	738	41,3	452	25,3
25 à 54 ans	5 289	4 711	89,1	3 865	73,1
55 à 64 ans	1 216	794	65,3	670	55,1
<b>Femmes</b>	<b>8 975</b>	<b>5 632</b>	<b>62,8</b>	<b>4 293</b>	<b>47,8</b>
15 à 24 ans	1 848	702	38,0	462	25,0
25 à 54 ans	5 664	4 185	73,9	3 245	57,3
55 à 64 ans	1 463	744	50,8	586	40,0

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

## b. Chômage

Le taux de chômage, qui est à la fois plus important et évolue plus rapidement à Villiers-le-Bel qu'en moyenne par rapport à l'ensemble des communes du Val d'Oise, est aussi moins également réparti entre les hommes et les femmes. En effet, alors que les taux de chômage départementaux étaient, pour les femmes et les hommes respectivement de 13,8% et 13,1% au niveau départemental en 2016, ils sont de 23,8% et 20,1% la même année à Villiers-le-Bel.

**Il est à noter qu'entre 2015 et 2016, l'écart des taux de chômage entre femmes et hommes s'est accentué à la défaveur des femmes** passant d'un écart de 2,6 à 3,7. Ce creusement de l'inégalité des femmes et des hommes face au chômage intervient alors que cet écart s'était réduit sur la période 2010-2015 (il était de 4 points en 2010.)

Enfin, l'observation du taux de chômage par catégories d'âges révèle que les écarts observés en termes de taux de chômage entre les femmes et les hommes à Villiers-le-Bel en 2016 concernent principalement les plus de 25 ans. **Entre 15 et 24 ans, la situation est même inversée puisque le taux de chômage des femmes y est légèrement inférieur à celui des hommes.** Il est à noter que depuis 2015 si les tendances ont peu évolué, on a pu observer tout de même un creusement de l'écart entre femmes et hommes en faveur des femmes pour ce qui concerne le chômage des 15-24 ans, le chômage des jeunes femmes ayant légèrement diminué et celui des hommes légèrement augmenté.

## Val d'Oise :

### EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2016	2011
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>80 047</b>	<b>72 996</b>
Taux de chômage en %	13,4	12,4
Taux de chômage des hommes en %	13,1	12,1
Taux de chômage des femmes en %	13,8	12,7
Part des femmes parmi les chômeurs en %	50,5	49,8

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

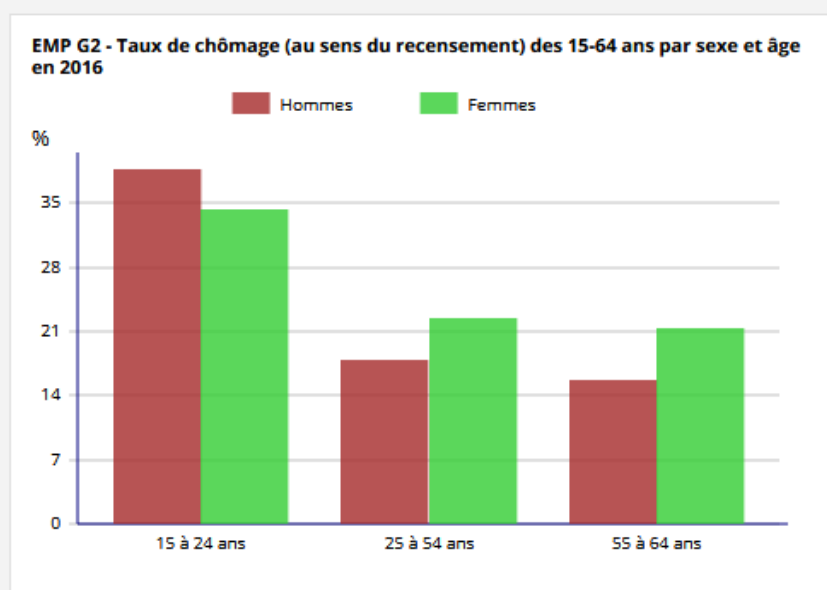
## Villiers le Bel :

### EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2016	2011
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>2 595</b>	<b>2 312</b>
Taux de chômage en %	21,8	18,6
Taux de chômage des hommes en %	20,1	16,7
Taux de chômage des femmes en %	23,8	20,8
Part des femmes parmi les chômeurs en %	51,6	52,9

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

### EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

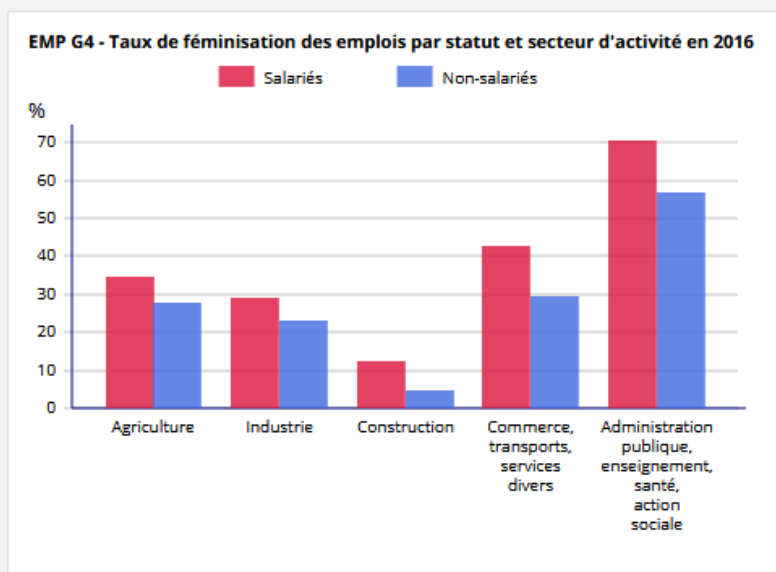


Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

### c. Secteurs d'activité

L'analyse du taux de féminisation des emplois à Villiers-le-Bel en 2016 nous permet de constater un **phénomène local de notable baisse de la part des femmes dans la répartition des emplois avec, notamment, une inversion des courbes (47,0% des emplois étaient occupés par des femmes en 2016 contre 51,9% en 2015.)** Cependant, si les inégalités au niveau de la répartition de ces emplois en fonction du secteur d'activité restent importantes (ce qui est une tendance nationale qui n'est pas spécifique à Villiers-le-Bel), il est à noter une progression entre 2015 et 2016 de la représentation des femmes dans les métiers de la construction (11% de femmes en 2016 pour 8,3% en 2015) et du commerce, transport et des services (41,5% de femmes en 2016 pour 40,2% en 2015).

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2016



Source : Insee, RP2016 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2016				2011	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
<b>Ensemble</b>	<b>423 383</b>	<b>100,0</b>	<b>47,0</b>	<b>92,0</b>	<b>433 198</b>	<b>100,0</b>
Agriculture	1 028	0,2	31,3	52,6	1 318	0,3
Industrie	35 666	8,4	28,6	94,4	41 326	9,5
Construction	26 519	6,3	11,0	81,1	27 866	6,4
Commerce, transports, services divers	233 086	55,1	41,5	91,2	239 738	55,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	127 084	30,0	69,9	95,3	122 950	28,4

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2019.



## d. Temps partiel

L'analyse des données concernant la part des salariés de 15 à 64 ans travaillant en temps partiel en 2016 révèle que celui-ci concerne 22,5% des femmes en activités contre 8,1% des hommes, soit un écart de 14,4 points entre les deux. Cet écart s'est réduit depuis 2015 où il était de 15,1 points, ce qui s'explique par un recul de la part de femmes salariées en temps partiel entre 2015 et 2016 (qui passent de 23,5% et 22,5%.)

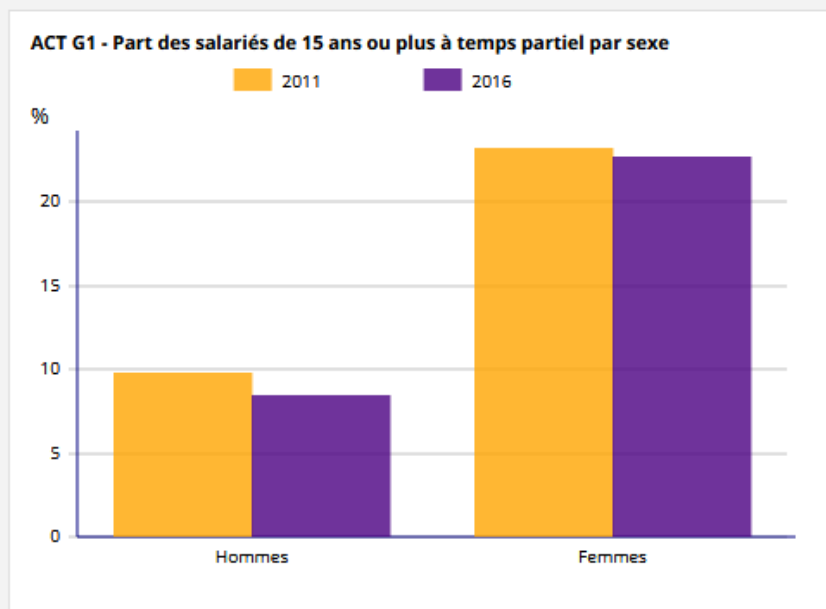
Une analyse de ces données en tenant compte des catégories d'âge révèle que **l'écart entre femmes et hommes est particulièrement important chez les salariés de 15 à 24 ans** mais est en réduction depuis 2015 (le taux de femmes salariées en temps partiel passe de 43,3% à 41,7% entre 2015 et 2016 tandis que celui des hommes passent de 18,8% à 20,8%.) Cet écart se stabilise entre 25 et 64 ans à un écart de 13 à 14 points, en légère réduction également depuis 2015.

### ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>4 460</b>	<b>8,1</b>	<b>4 047</b>	<b>22,5</b>
15 à 24 ans	443	20,8	447	41,7
25 à 54 ans	3 436	6,2	3 045	20,1
55 à 64 ans	581	9,5	555	20,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

### ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

## e. Scolarisation

Selon les données 2016, **le taux de scolarisation est plutôt égal entre femmes et hommes** mais on peut constater entre 2015 et 2016 une évolution notable de la différence des taux de scolarisation entre femmes et hommes de 18 à 24 ans. Alors qu'en 2015, un écart important existait à la faveur des femmes en termes de taux de scolarisation sur cette tranche d'âge (51,3% des femmes de 18 à 24 ans scolarisées pour 44% pour les hommes), cet écart se résorbe en 2016 avec **une baisse du taux de scolarisation des jeunes femmes (48,3%) et une hausse de celle des hommes (46,6%).**

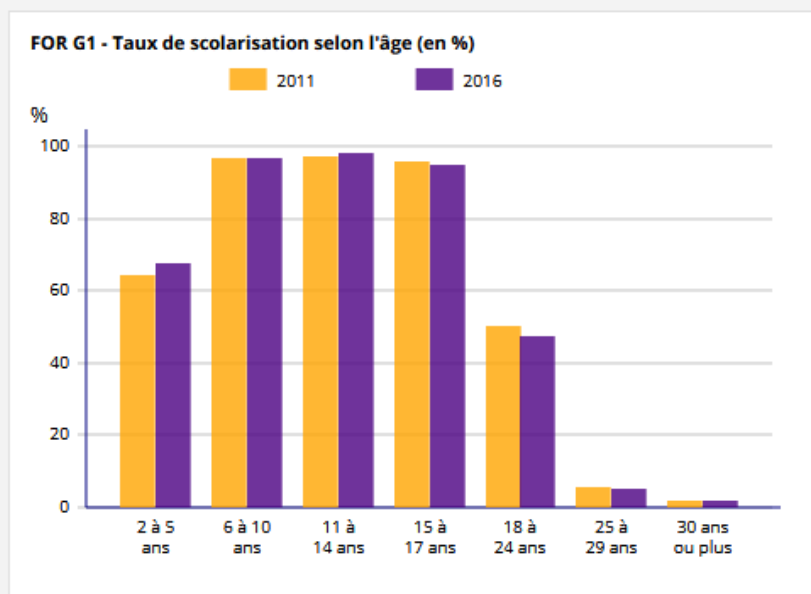
Concernant les niveaux de diplôme, on peut noter que les écarts plus ou moins importants qui existaient déjà en 2015 entre les taux de diplomation des femmes et des hommes sur la commune (plus fort taux de diplomation BAC et enseignement supérieur pour les femmes, plus fort taux de diplomation CAP/BEC pour les hommes) se sont légèrement creusés, en particulier en ce qui concerne l'accès au Baccalauréat (19,8% des femmes de plus de 15 ans l'ont, contre seulement 17,5% des hommes en 2016.)

### FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 186	1 482	67,8	66,6	69,1
6 à 10 ans	2 410	2 336	96,9	97,9	95,9
11 à 14 ans	1 567	1 534	97,9	97,5	98,3
15 à 17 ans	1 157	1 100	95,0	95,4	94,7
18 à 24 ans	2 478	1 176	47,5	46,6	48,3
25 à 29 ans	1 965	98	5,0	3,3	6,5
30 ans ou plus	14 634	275	1,9	1,8	2,0

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

### FOR G1 - Taux de scolarisation selon l'âge (en %)



Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

## FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>	<b>17 584</b>	<b>8 354</b>	<b>9 231</b>
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	42,2	41,0	43,2
d'un CAP ou d'un BEP	20,4	23,7	17,4
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	18,7	17,5	19,8
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	18,7	17,8	19,5

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

## f. Salaire

Concernant les salaires, les constats sont les mêmes que pour le rapport 2018, les données accessibles n'ayant pas évolué (données 2015). Selon la tendance de l'ensemble du territoire national, les statistiques communales pour l'année 2015 révèlent que, dans l'ensemble, **les salaires horaires nets sont en moyenne 5% inférieurs pour les femmes. Il est à noter que des divergences par rapport à cette observation globale peuvent exister dès lors qu'on prend en compte l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle.**

Ainsi, on observe que cet écart de salaire se creuse très légèrement avec l'âge, passant de 0,3€ de l'heure entre 18 et 25 ans à 0,5€ après 25 ans. Par ailleurs, s'il est de 5% environ pour les cadres, il peut monter à 6% pour les professions intermédiaires et jusqu'à plus de 13% pour les ouvriers. Au contraire, les salaires horaires des employés semblent être globalement les mêmes pour les femmes et les hommes.

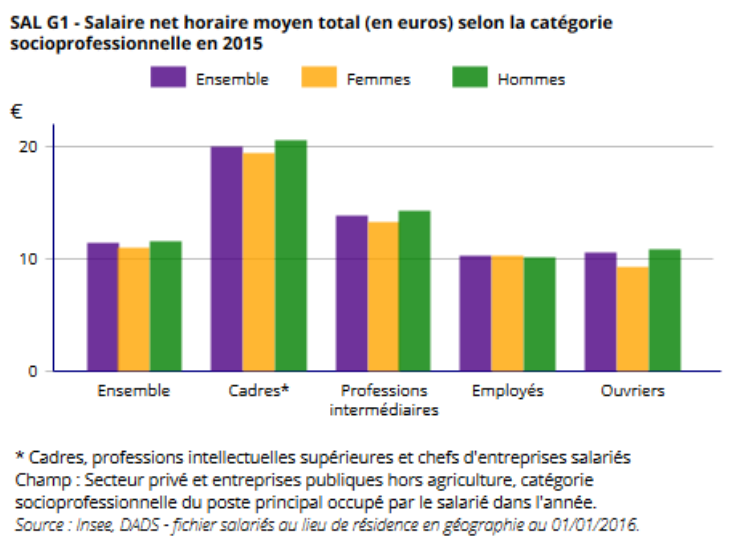
## SAL T1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	9,6	9,4	9,7
De 26 à 50 ans	11,3	11,0	11,5
Plus de 50 ans	12,7	12,4	12,9

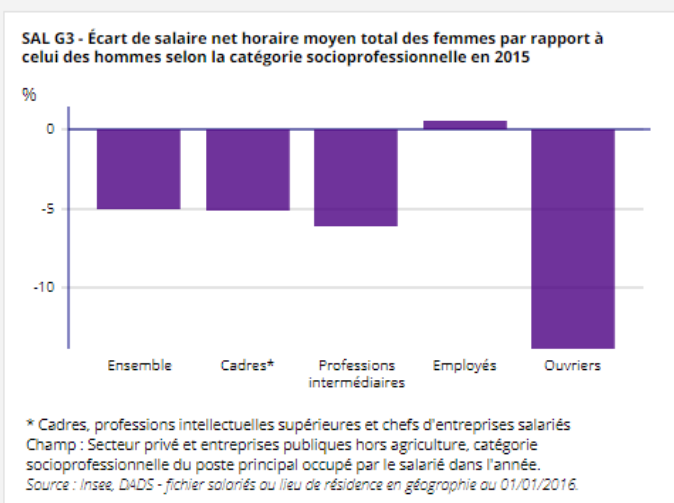
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

## SAL G1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



## SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



## g. Structures familiales

Les données INSEE 2016 nous permettent de constater, à Villiers-le-Bel, une légère surreprésentation des femmes parmi les ménages de personnes seules (52% des ménages d'une personne, en diminution par rapport à 2010 où cette proportion était de 56,15%) mais surtout **une importante surreprésentation des femmes seules avec enfant(s) parmi les familles monoparentales (qui représentent-elles 16,5% des ménages de la commune.) En effet, les femmes seules avec enfant(s) représentent 83,94% des familles monoparentales.**

### FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2016	%	2011	%	2016	2011
<b>Ensemble</b>	<b>9 397</b>	<b>100,0</b>	<b>9 254</b>	<b>100,0</b>	<b>26 778</b>	<b>26 779</b>
<b>Ménages d'une personne</b>	<b>2 559</b>	<b>27,2</b>	<b>2 504</b>	<b>27,1</b>	<b>2 559</b>	<b>2 504</b>
Hommes seuls	1 227	13,1	1 081	11,7	1 227	1 081
Femmes seules	1 331	14,2	1 423	15,4	1 331	1 423
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>355</b>	<b>3,8</b>	<b>384</b>	<b>4,1</b>	<b>947</b>	<b>1 108</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>6 483</b>	<b>69,0</b>	<b>6 367</b>	<b>68,8</b>	<b>23 272</b>	<b>23 168</b>
Un couple sans enfant	1 503	16,0	1 409	15,2	3 366	3 151
Un couple avec enfant(s)	3 432	36,5	3 504	37,9	15 164	15 594
Une famille monoparentale	1 548	16,5	1 454	15,7	4 742	4 422

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019.

### FAM T3 - Composition des familles

	2016	%	2011	%
<b>Ensemble</b>	<b>6 670</b>	<b>100,0</b>	<b>6 499</b>	<b>100,0</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>3 488</b>	<b>52,3</b>	<b>3 532</b>	<b>54,3</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>1 644</b>	<b>24,6</b>	<b>1 516</b>	<b>23,3</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	264	4,0	262	4,0
Femmes seules avec enfant(s)	1 380	20,7	1 255	19,3
<b>Couples sans enfant</b>	<b>1 539</b>	<b>23,1</b>	<b>1 451</b>	<b>22,3</b>

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019.

## d) Bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

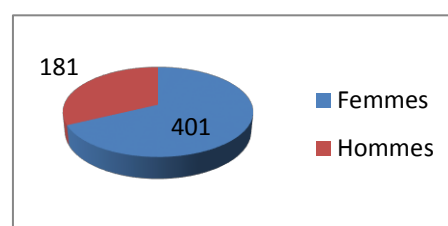
### a. Emploi et caractéristique des agents

Au 31 décembre 2018, la collectivité (Ville/CCAS) employait **401 femmes** et **181 hommes** sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels).

- 24.4% de femmes sont contractuelles contre 20% des hommes sur emploi permanent.

#### Répartition des effectifs par type d'emploi :

		Femmes	Hommes
Fonctionnaires		303	145
Contractuels		98	36
Total	582 agents	401	181
		68.9%	31.01%



#### Pourcentage de femmes et d'hommes par type d'emploi :

	Fonctionnaires	Contractuels
Hommes	80%	20%
Femmes	75.56%	24.4%

#### Une féminisation importante des emplois :

A Villiers le Bel, **le taux de féminisation est supérieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale**. Les femmes représentent en effet plus de 68.9% des emplois contre 61% dans la fonction publique territoriale (Source : Chiffre-clés de l'égalité professionnelle entre et les hommes dans la fonction publique- DGAFP édition 2018).

A noter que le taux de féminisation est plus important parmi les contractuels = 73.1%

En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la territoriale est supérieur à celui de l'État (55% dans la fonction publique d'État) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (78%).

(Source : Chiffre-clés de l'égalité professionnelle entre et les hommes dans la fonction publique- DGAFP édition 2018).

### Répartition des agents par genre et par catégorie :

	A	B	C
Hommes	36 %	43 %	29 %
Femmes	64 %	57 %	71 %
Ensemble	100%	100%	100%

A Villiers le Bel le taux de féminisation selon les catégories (titulaires et contractuels confondus) est différent des moyennes nationales dans la fonction publique territoriale.

- En catégorie A, le taux est de 64%, il existe une légère surreprésentation par rapport au taux de féminisation national dans la fonction publique territoriale (62%).
- En catégorie B, le taux de féminisation à Villiers le Bel est de 57%, il reste inférieur au taux national de 63%.
- **Par contre en catégorie C, à l'inverse, le taux de féminisation est de 71% à Villiers le Bel** ce qui est bien supérieur à la moyenne nationale (61%).

Sur 100 femmes travaillant à Villiers le Bel, 82 sont en catégorie C, 8 en catégorie B et 10 en catégorie A. Elles sont davantage représentées dans les catégories C que les hommes et sous représentées dans les autres catégories.

### Une sous-représentation dans les emplois de Direction à Villiers-le-Bel :

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 55% des emplois d'encadrement supérieur de Direction. En 2018, à Villiers-le-Bel, malgré une augmentation du taux, la part des femmes est minoritaire sur les emplois fonctionnels : 40% (2 femmes pour 5 postes).

A noter, que cette proportion s'équilibre lorsque l'on élargit aux emplois de directeurs (5 postes, 3 femmes) pour arriver à un équilibre sur le groupe de la Direction (5 femmes et 5 hommes).

### La proportion des femmes par filière :

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80.5%	19.5%
Technique (dont restauration)	61%	39%
Culturelle	0%	100%
Sportive	25%	80%
Médico-sociale et Sociale	100%	0%
Animation	62%	38%
Police	55.5%	44.5%

**La proportion des femmes varie fortement d'une filière à l'autre**, ainsi, elle est de **80.5% pour la filière administrative**, **61% pour la filière technique** (qui comprend les personnels de restaurations, largement féminisés) et atteint **100% dans la filière sociale** (éducatrices de jeunes enfants et ATSEM) dans la filière médico-sociale (puéricultrice, auxiliaires de puériculture ou encore infirmière). A noter **une féminisation importante de la filière Police Municipale qui passe de 33% en 2017 à 55% en 2017.**

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours et police municipale (23%).

#### **Les cadres d'emploi les plus féminisés à Villiers le Bel**

ATSEM	100%
Auxiliaire de puériculture	100%
Adjoint administratif	92%
Adjoints techniques (dont restauration)	69%

#### **Les cadres d'emplois les plus masculinisés à Villiers le Bel**

Agents de maîtrise	70%
Techniciens (grade de catégorie B)	60%
Animateurs	50%

#### **Evolution de carrière et titularisation :**

Pour rappel, 67.63 % des fonctionnaires de Villiers le Bel sont des femmes, 65% des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2018 :

	Hommes	Femmes
Promotion interne Agents de maîtrise (1 femme et 5 hommes)	84%	16%
Avancement de grade (68 femmes et 21 hommes)	24%	76%

#### **En matière de handicap :**

A Villiers-le-Bel, 28 agents sont reconnus travailleurs handicapés en 2018 :

	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	1
Catégorie B	1	1
Catégorie C	9	13

Dans la fonction publique territoriale, 56% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes, à Villiers le Bel 54% sont des femmes.



## b. Recrutements externes, changements de statuts et mobilité :

En 2018, 47 agents ont été recrutés sur des emplois permanents dont 66% ont été pourvus par des femmes.

## c. Formations :

**Les départs en formation** : 310 agents sur emploi permanent ont participé à des formations en 2018 dont 222 femmes.

	Titulaires			Contractuels		
<b>Nombre de femmes</b>	187			35		
<b>Nombre de femmes par catégorie</b>	A	B	C	A	B	C
	43	18	126	21	5	9
<b>Nombre de jours formation pour les femmes</b>	380,5			77,5		
<b>Nombre d'hommes</b>	73			15		
<b>Nombre d'hommes par catégorie</b>	A	B	C	A	B	C
	11	11	51	2	3	10
<b>Nombre de jours formation pour les hommes</b>	137,5			51		

## d. Organisation du temps de travail et congé parental :

A Villiers-le-Bel comme, en 2018, un homme sur 181 a eu recours au temps partiel. Les femmes y aillant recours sont comparativement plus nombreuses (6% des agents féminins) mais leur nombre est faible dans l'absolu (25.)

Enfin 2 agents étaient en congé parental au 31 décembre 2018. Il s'agissait de deux femmes.

## e. La santé au travail :

Taux d'absentéisme en 2018 : Chaque cellule représente la part d'hommes ou de femmes ayant été absent pour le motif cité au moins une fois dans l'année par rapport à l'ensemble des agents du même sexe (exemple : 11,72% des agents féminins de la collectivité ont déclaré un accident du travail en 2018)

	Femme	homme
Accident de service	11,72%	10,50%
Longue durée	1,00%	1,10%
Longue maladie	2,49%	2,76%
Maladie ordinaire	64,84%	34,25%
Maladie professionnelle	2,74%	0,55%
Congé maternité	5,49%	

Soit en moyenne 41 jours pour les femmes et 32 jours pour les hommes pour tout type d'arrêt confondu hors le congé maternité. **A noter que les femmes travaillant pour la collectivité sont environ deux fois plus nombreuses à déclarer au moins une absence dans l'année pour cause de maladie ordinaire.**

- 22 congés maternité en 2018
- 66 accidents du travail déclarés en 2018
  - 11.72 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2018,
  - 10.5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2018,
  - Les accidents du travail concernant les femmes ont été suivis de 3573 jours d'arrêt,
  - Les accidents du travail concernant les hommes ont été suivis de 1281 jours d'arrêt.

## f. Les risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail

Le code du travail donne obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

- En évaluant tous les risques, y compris les risques psychosociaux
- En établissant un plan d'actions de ces risques dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels,
- En réparant les dommages subis par les salariés sur la base d'une obligation de moyens et de résultats en matière de santé et de sécurité.

Depuis 2015, la collectivité a mis en place un groupe de travail RPS composé de représentants de la collectivité et du personnel issus du CHSCT ainsi que des membres de la Direction des Ressources Contrôle de Gestion (Directrice, DRH, Assistant de Prévention et Chef de projet). **Ce groupe était constitué en 2018 (avant les élections professionnelles) de 5 femmes et 5 hommes.** La question de la prévention du sexisme et des violences sexistes au sein des services est abordée dans le cadre de ce groupe.

### **L'avancée du projet par le groupe de travail :**

Le groupe de travail a étudié l'ensemble des travaux réalisés en groupe « métier » pour définir un plan général de prévention des risques divisé en 4 thématiques :

- **La sensibilisation** aux RPS et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Formation de sensibilisation aux RPS et à la qualité de vie au travail pour les nouveaux encadrants
- **Le curatif :**  
Le suivi des agents ou des équipes se déroule sur plusieurs mois. Des situations difficiles repérées.
  - o Accompagner les agents ou les services en souffrance pour améliorer leur qualité de vie au travail
  - o Proposer à certains encadrants un accompagnement managérial
  - o Partager la démarche avec le médecin du travail et l'assistante sociale du CIG.
  - o Gérer le stress et les conflits (formations)
  - o Restaurer la confiance en soutenant les agents en souffrance : communication écrite sur le rappel de la loi concernant le harcèlement, en clarifiant les procédures.
  - o Recensement des incidents et situations à risque, entretiens individuels avec la chef de projet RPS et l'assistante de prévention.
- **La transversalité :**
  - o Former les encadrants pour faciliter la gestion de projet dans une organisation.
  - o Analyser ses pratiques et le fonctionnement aux nouvelles nécessités (projets, organisation...). Définir des valeurs partagées.
  - o Favoriser la transversalité entre les différents services « communication-projets transverses- projets communs... »
  - o Concertation des membres de la DG sur le projet RPS (point lors de DGRH)
  - o Campagne de sensibilisation sur la santé (addiction-numérique-alimentation, égalité femmes/hommes...).
- **La reconnaissance :**
  - o Renforcer la synergie et le rôle de chacun (rencontre, définir un fonctionnement commun, rédaction d'une charte...).
  - o Valorisation des métiers-reportage dans le communal et Intranet.

**Les risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail concernent l'ensemble des agents, mais toutefois nous pouvons constater que majoritairement les femmes sont victimes de mal-être au travail, selon les plaintes reçues.**

## g. Les salaires

### Etude salariale par catégorie et genre - Exercice 2018

Catégories	Genre	Pourcentages par catégorie	Moyenne mensuelle du net fiscal à payer par catégorie
A	Femme	64 %	2 707.36 €
	Homme	36 %	3 045.83 €
B	Femme	57 %	2 051.73€
	Homme	43 %	2 224.21 €
C	Femme	71 %	1 643,47 €
	Homme	29 %	1 831.49 €

Remarque : les tableaux de la présente page concernent l'ensemble des agents sur emploi permanent à temps plein, temps partiel et/ou temps non complet.

## Etude salariale par filière, catégorie et genre - Exercice 2018

		Femmes		Hommes		Total agents par filière	Moyenne totale du net à payer par filière
Filière	Catégorie	Nombre de Femmes	Moyenne mensuelle du net fiscal à payer	Homme	Moyenne du net à payer		
Administrative	A	30	2747 €	17	2 735 €	47	2 743 €
	B	11	1952 €	3	2 184 €	14	2 002 €
	C	74	1 639 €	8	1 706 €	82	1 645 €
Total filière Administrative		115	1 967 €	28	2 434€	143	2 055€
Animation	B	7	2 017 €	8	2 084 €	15	2 055 €
	C	59	1 619 €	32	1 705 €	91	1 641 €
Total filière Animation		66	1 638 €	40	1 789 €	106	1 725 €
Culturelle	B	0	0 €	1	Moins de trois agents non communiqués		
Total filière culturelle		0	0 €	1	Moins de trois agents non communiqués		
Police	B	0	0 €	1	Moins de trois agents non communiqués		
	C	5	2 575 €	3	2 171 €	8	2 424 €
Total filière Police		5	2 575 €	4	2 171 €	9	2 521 €
Médico- social Et Médico- Technique	A	5	2 079 € <small>1 tps partiel 1 tps non complet</small>	0	0 €	5	2 079 €
	B	5	2 098 €	0	0 €	5	2 098 €
	C	23	1 786 €	0	0 €	23	1 786 €
Total filière Sanitaire et sociale		33	1 823 €	0	0 €	33	1 823 €
Social	A	0	0 €	0	0 €	0	0 €
	B	6	2 329 €	0	0 €	6	2 329 €
	C	13	1 759 €	0	0 €	13	1 759 €
Total filière Social		19	1 939 €	0	0 €	19	1 939 €
Sportive	B	0	0 €	2	Moins de trois agents non communiqués		
	C	0	0 €	1	Moins de trois agents non communiqués		
Total filière Sportive		0	0 €	3	Moins de trois agents non communiqués		
Technique	A	4	3 035 €	5	4 102 €	9	3 628€
	B	3	2 203 €	9	2 341 €	12	2 303 €
	C	156	1 537 €	91	1 862 €	247	1 659 €
Total filière Technique		163	1 587 €	105	2 006 €	268	2055 €
Total général		401	1 783 €	181	2 038 €	582	1 863 €

Pour des raisons de confidentialités et d'anonymat, les filières non représentées par plus de 3 agents ne sont pas renseignées.

**Remarques** : les chiffres présentés dans cette section, bien qu'ayant été légèrement retravaillés ne permettent pas de comprendre strictement l'écart salarial réel entre les femmes et les hommes sur la collectivité, mais constituent une première approche des différences salariales.

Selon cette approche **on peut constater que les femmes perçoivent 255 € de moins que les hommes (salaire net) en moyenne par mois sur la collectivité, soit 12.5 % environ de différence salariale, sans considération de filière, catégorie, ancienneté ou temps de travail.**

Ces chiffres sont à rapprocher à ceux de l'ensemble de la fonction publique territoriale : selon le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2017 de la DGAFP (édition disponible la plus récente), le salaire net moyen des femmes dans la territoriale s'élevait, en 2015, à 1 813 euros (1 783 € à VLB en 2019), soit environ 182 euros de moins que les hommes. Cette différence de 9% est la plus faible comparée aux autres fonctions publiques et au secteur privé. L'écart est en effet de 21 % dans la fonction publique hospitalière, de 14,5 % à l'Etat et de 18,5 % dans le privé.

**La différence la plus importante se situe au niveau de la filière technique où l'on observe une différence de rémunération net mensuelle moyenne de 325 euros en faveur des hommes pour les agents de catégorie C, de 138€ pour la catégorie B et e 1067 euros pour la catégories A.** Une différence est aussi observée au niveau de la filière administrative (450 € environ de différence de rémunération net mensuelle au profit des hommes) et s'explique par un ratio plus important d'hommes dans les postes de catégorie A par rapport à l'ensemble des hommes occupant un emploi au sein de cette filière : 14 sur 24 hommes au sein de la filière : 60.71 % (pour 26,09% de femmes catégorie A sur l'ensemble des femmes de la filière administrative).

## e) Bilan des actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques

**Le plan d'action pour l'année 2019, tel que présenté dans le cadre du précédent rapport et validé lors du Débat d'Orientation Budgétaire de cette même année, relevait 5 objectifs principaux :**

- Renforcer les structures de gouvernance pour une Mission Egalité Femmes-Hommes qui s'élargit
- Développer dans chaque service les outils pour objectiver l'analyse genrée des politiques publiques et renforcer la prise en compte des objectifs d'égalité femmes-hommes.
- Développer les partenariats et les compétences des services pour lutter contre les violences sexistes.
- Sensibiliser un public élargi aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes sexistes
- Accompagner les associations vers la prise d'initiatives et le montage de projets forts en faveur de l'égalité femmes-hommes.

**Finalement, les actions engagées et poursuivies par la collectivité cette année ont globalement nourri une intervention globale en 5 axes :**

- La lutte contre les violences sexistes et l'accompagnement des victimes.
- Un programme large d'actions de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités.
- Une commune qui s'appuie sur un réseau associatif dynamique.
- Vers une approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques : l'accompagnement et la formation des services.
- Construire la ville égalitaire : les initiatives de la ville dans le cadre de la rénovation urbaine

## a. La lutte contre les violences sexistes et l'accompagnement des victimes.

### 1/ Le CCAS et la Police Municipale, engagés avec les partenaires de la ville pour accompagner les victimes de violences familiales et conjugales.

La collectivité s'engage depuis plusieurs années maintenant dans une **démarche d'accueil et d'accompagnement renforcé des victimes de violences conjugales et familiales** (en grande majorité des femmes.) Le Centre Communal d'Action Sociale est au cœur de cet engagement en tant que point d'accueil principal des victimes, qui y sont redirigés par les services de la collectivité, et comme coordinateur de l'accompagnement des personnes vers la prise en charge sociale, le dépôt de plainte, la mise à l'abri, l'accession à l'hébergement et au logement et l'accompagnement juridique.

Pour permettre un suivi optimal des victimes accompagnées, **le CCAS et la collectivité s'appuie sur un réseau partenarial fort avec notamment :**

**La Police Municipale** qui travaille en étroite collaboration avec le CCAS (sous forme de binôme d'accueil) pour recevoir les victimes et accompagner ces dernières vers le dépôt de plainte, qui peut parfois constituer une barrière pour certaines femmes.

**L'association Du Côté des Femmes**, qui travaille avec le CCAS à l'orientation, l'accompagnement et la mise à disposition de solution d'hébergement d'urgence pour les victimes. L'association tient régulièrement une permanence sur la ville.

**Le CIDFF 95**, qui tient une permanence au sein de la Maison de la Justice et du Droit, est également un partenaire majeur de la ville dans l'accompagnement juridique des femmes victimes de violence. La ville travaille également, dans le cadre d'une **convention signée le 24 Novembre 2017 avec le TGI de Pontoise et plusieurs avocat.e.s du territoire** pour faciliter la prise en charge juridique des personnes victimes.

**L'UMJ de Gonesse-Pontoise et le Centre Hospitalier de Gonesse**, pour la prise en charge médicale des victimes.

**Plusieurs associations du territoire** qui accueillent et orientent des femmes victimes de violence, comme l'association Du Côté des Femmes.

### 2/ Un engagement pour l'hébergement et le relogement des femmes victimes de violences.

Au cœur des enjeux de l'accueil et de l'orientation des femmes victimes de violence, **les questions de mise à l'abri, d'accès à l'hébergement et d'accès au logement sont fondamentales pour garantir une véritable amélioration de la situation des victimes.**

A ce jour, la **Ville travaille avec l'association Du Côté des Femmes qui oriente les femmes victimes de violence vers des solutions de mises à l'abri (nuits d'hôtels, etc.) et d'hébergement** dans un réseau de centre spécialisées. La collectivité, dans le cadre de ses actions de lutte contre l'habitat indigne, a également **poursuivis sur 2019 son travail avec le prestataire COPROCOOP pour la mise à**

**VIOLENCES  
FAITES AUX FEMMES  
ET DÉFIS**

**Concilier parcours juridiques  
et accompagnement  
des personnes**

**Programme du colloque  
25 septembre 2019**

Maison de quartier Camille Claudel  
Avenue du 8 mai 1945  
Villiers-le-Bel

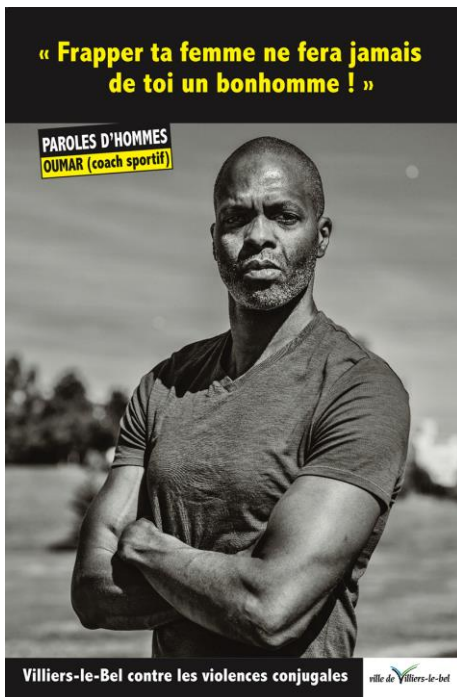
ville de Villiers-le-bel

AVOCATS  
EVAL D'OISE

**l’abri de femmes seules et/ou avec enfants faisant face à des situations d’habitat indigne** et de menace de la part de leur bailleur (3 femmes ont été accompagnées dans l’année.)

Pour répondre aux enjeux, la ville s’est engagée en 2019 dans une démarche d’engagement forte pour obtenir la mise en disponibilité de plus de solutions d’hébergement et de logement spécialisées pour l’accueil de femmes victimes de violence. La ville s’est **notamment engagée dans des échanges avec l’association France Horizon autour de solution d’hébergements nouvelle sur le site de l’hôpital Adelaïde Hautval.**

### **3/ 25 Novembre: la ville mobilise et signe le Contrat de mobilisation et de coordination locale sur les violences conjugales et intrafamiliales**



Sur toute l’année, la collectivité s’est placée au cœur d’une démarche partenariale forte pour renforcer les liens et les réseaux existant autour de l’accompagnement des femmes et des hommes victimes de violences conjugales. Cette démarche a abouti à **la signature, le 25 Novembre 2019, d’un Contrat de mobilisation et de coordination locale sur les violences conjugales et intrafamiliales** qui a regroupé l’ensemble des partenaires institutionnels et associatifs de l’Etat dans un effort collectif pour fluidifier, renforcer l’accompagnement des victimes.

Ce contrat a été **travaillé avec un large réseau d’acteurs et plusieurs rencontres ont été organisées** (Réunion partenariale le 12 Septembre, colloque du 25 Septembre, organisations de groupes de travail thématiques en Octobre-Novembre...) qui ont abouti à un travail thématique fourni sur :

- L’accompagnement juridique
- Le suivi médical et social
- La mise à l’abri, l’hébergement et le logement
- La sensibilisation, le lien avec l’Education Nationale

La signature du Contrat de mobilisation et de coordination locale sur les violences conjugales et intrafamiliales doit permettre la **définition de nouvelle méthodologie de travail et de nouvelles règles pour faciliter les démarches d’accompagnement des personnes victimes** et optimiser les ressources disponibles sur le territoire pour réaliser cet accompagnement.

En parallèle, la ville a également saisi cette occasion pour **communiquer largement auprès de la population et sensibiliser les habitant.e.s de Villiers-le-Bel aux enjeux de la lutte contre les violences sexistes**. Une campagne d’affichage d’ampleur, mettant en scène des paroles d’hommes engagés contre les violences conjugales, a été réalisée par la ville. La collectivité a également organisé **la participation d’agents, élues et habitants à la marche contre les violences sexistes et sexuelle organisée à Paris le 23 Novembre** et a organisé, **le 25 Novembre, une journée thématique consacrée à la lutte contre les violences conjugales** (organisation d’un cours de self-défense orientées vers les femmes victimes de violence, projection d’un micro-trottoir par des jeunes beauvillésois.e.s, signature du Contrat Local en présence des partenaires de la ville et des habitants...)



## **b. Un programme large d'actions de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités.**

### **1/ Le 8 Mars 2019 : la ville et ses partenaires mobilisés pour promouvoir l'égalité**

Comme chaque année, la collectivité s'est associée avec ses partenaires associatifs et institutionnels pour animer, **autour du 8 Mars (Journée Internationale des Droits des Femmes), un cycle d'action étendu pour réfléchir, promouvoir, mettre en discussion et défendre les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes que porte la ville de Villiers-le-Bel.**

Cette année, la programmation s'est étendue sur un mois, avec **l'organisation de 19 actions, réunissant plusieurs centaines d'habitants, partenaires associatifs et élèves des écoles** sur une programmation très diverse et réunissant tous les types de publics.

#### **Ont notamment été organisés :**

- Un concert
- Trois représentations théâtrales
- Deux sorties culturelle
- Une sortie sportive
- Trois expositions
- Deux projections-débats
- Une formation à destination des associations
- Deux ateliers artistiques
- Une conférence avec les jeunes
- Une journée table-ronde
- Une compétition sportive

Il est à noter que la programmation associative autour de cet évènement animé principalement par la collectivité, s'est étoffée pour cette édition 2019 (plusieurs grands évènements associatifs ont été accompagnés par la ville.)



### **2/ Sensibiliser les familles : la création du groupe « Parents et Enfants Engagés Pour l'Égalité »**

Dans le cadre de ces orientations pour l'année 2019, la Mission Égalité Femmes-Hommes a mis en place **un travail auprès des familles de Villiers-le-Bel pour mobiliser parents et enfants autour de projets permettant à un dialogue intergénérationnel de se mettre en place autour des questions liées à l'égalité entre femmes et hommes.**

Mobilisé initialement autour d'un projet de sortie culturelle, un groupe « Parents et Enfants Engagés Pour l'Égalité » a émergé de cette démarche réunissant une quinzaine d'adultes et de jeunes autour d'un **projet commun de réalisation d'un film permettant d'aborder, à partir de situations réelles et d'enjeux du quotidien, plusieurs questions sur les relations familiales** et les enjeux d'égalité entre filles et garçons, pères et mères, frères et sœur, etc.

Le groupe, encore en croissance, a vocation à se mobiliser au-delà de ce projet cinéma sur d'autres actions de promotion des valeurs d'égalité et à **prendre part à la programmation coordonnée par la ville et ses partenaires associatifs autour du temps fort du 8 Mars.**

### 3/ Toucher les jeunes : la multiplication des actions et le renforcement des partenariats avec les établissements scolaires

La collectivité, en particulier avec via sa Mission Jeunesse et le travail des référent.e.s jeunesse des maisons de quartier, porte toute l'année des actions et projets touchant à divers sujets sociétaux, dont l'égalité entre filles et garçons qui est régulièrement abordée avec les jeunes. Notamment, **la Mission jeunesse est engagée depuis plusieurs années sur la sensibilisation des collégiens et lycéens à l'éducation sentimentale et sexuelle** et mène régulièrement des actions à direction des jeunes sur le thème du rapport à l'autre et de l'altérité. Autour du 8 Mars, plusieurs actions ont également impliqué les jeunes autour de **débats, ateliers, et conférences** sur les carrières de femmes et d'hommes évoluant dans des métiers traditionnellement réservés à un genre opposé au leur.

**Les établissements scolaires de la ville sont également engagés régulièrement dans des actions d'éducatives à l'égalité impliquant la collectivité et des partenaires associatifs.** Avec le soutien de la Ville, le collège Léon Blum a ainsi organisé, en Mars 2019, **une semaine de l'égalité** qui a permis aux élèves de travailler autour de nombreux projets sportifs, artistiques et scolaires autour du thème de l'égalité et de la réussite féminine. Les élèves de l'école primaire Paul Langevin 2 ont également participé à **un projet de compétition sportif** valorisant la mixité dans les épreuves. D'autres projets associatifs ont également, tout au long de l'année, mobilisé des élèves des collèges et écoles primaires de la ville.

Ce travail partenarial est amené à se poursuivre et même à se renforcer dans le cadre de l'inscription de la ville dans **la démarche « Cité Educative »** depuis cette année. Dans le cadre de ce dispositif de coordination, plusieurs projets ont été élaborés **réunissant établissements scolaires, services de la ville et associations** pour favoriser l'émergence d'action menée avec les élèves et parents. Pour introduire ce cycle, **des ateliers théâtre-forums, sensibilisant une dizaine de classes de 4<sup>ème</sup> sur deux collèges de la ville au respect de l'égalité dans la diversité** ont été organisés début Décembre.

### 4/ Valoriser les modèles et la réussite féminines pour ouvrir les possibles.

En plus de la sensibilisation des publics, la collectivité, ses services et ses partenaires sont fortement engagés dans **la valorisation des réussites féminines** pour ouvrir le champ des possibles aux jeunes beauvilloises.

**Le festival Villiers-la-Belle**, organisé chaque année par le service culturel de la ville en Février-Mars, a encore une fois permis de mettre à l'honneur et faire connaître des artistes féminines et engagées issus du territoire. Autour du mois de Mars également, plusieurs expositions ont été organisées mettant en valeur des portraits de femmes et des œuvres réalisés par des femmes. Notamment, une **grande exposition de portraits de femmes engagées pour le développement durable** dans les services de la ville, dans les associations et dans les structures de terrains partenaires de la ville a été réalisée par la mission Agenda 21, mettant publiquement à l'honneur ces héroïnes du quotidien et de nos quartiers.

**Le sport féminin** a également fait l'objet d'un engagement fort sur l'année du côté du service des sports. En mobilisant autour de la **Coupe du Monde de Football Féminin sur l'été 2019**, en favorisant l'émergence d'équipes féminines et en proposant régulièrement aux habitantes de la commune de découvrir des sports pour augmenter le nombre de licenciées féminines dans les clubs, la collectivité est pleinement **mobilisée pour permettre aux femmes de se sentir légitime dans la pratique sportive.**



## c. Une commune qui s'appuie sur un réseau associatif dynamique.

### 1/ Un appel à projet pour mobiliser les associations et accompagner des projets innovants pour faire progresser les idées d'égalités

Lancé fin 2018 par la collectivité, l'appel à projet « déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire l'égalité » avait pour objet d'amener les associations et établissements scolaires de la ville à proposer à la collectivité des projets innovants pour promouvoir les réflexions, échanges et actions en faveur des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au final ce sont 13 projets pour une enveloppe globale de 18 500€ qui ont été financés et accompagnés par la ville, avec le soutien de l'état, et qui ont permis à des centaines d'habitants.e.s et élèves des écoles de participer à de nombreuses activités.

#### Ont été soutenus dans leurs projets :

- La Compagnie ACTA
- Le Collectif Masque
- Le Collectif Fusion
- L'association des As du Puits
- L'association Dialogue de Femmes
- L'association l'Art Tôt
- L'association Archipel 95
- L'association Crédo
- Le Tennis Club de Villiers-le-Bel
- L'association Ensemble Pour le Développement Humain (EPDH)
- L'association Eclat des Gestes
- L'association Etincelle
- Le Collège Léon Blum



Les projets réalisés tout au long de l'année dans le cadre de cet appel à projet ont touché à des thématiques variées et ont mobilisé des publics divers. **Plusieurs constats peuvent être effectués** avec la fin de l'année et la remise, en Novembre 2019, de l'ensemble des bilans de projets par les associations :

- **Un nombre important de projets (6 sur les 13) ont impliqué des collaborations avec les établissements scolaires et la mobilisation d'élèves** allant du cycle primaire au cycle secondaire (Ont été notamment mobilisés les élèves du collège Léon Blum et de l'école Paul Langevin 2). Plusieurs de ces projets ont d'ailleurs été croisés pour partager les publics et ont permis une mobilisation importante autour de temps forts, notamment la semaine de l'égalité organisée au sein du collège Léon Blum.
- **La quasi-totalité des projets ont été menés par des associations pour lesquels la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas un sujet faisant partie de leur « cœur de métiers ».** Cependant, les retours communiqués par les associations permettent de se rendre compte que le sujet mobilise et fait exprimer des besoins de formations et accompagnement autour de ces thématiques. Notamment, 4 associations ont participé en Avril 2019 à une formation thématique sur les questions d'égalité appliquées à l'espace public organisée par la ville dans le cadre du programme Form'Asso. Une



association, Dialogue de Femmes, a également mobilisé une association experte pour l'organisation d'une marche exploratoire sur la thématique du rapport des femmes à l'espace urbain en Octobre.

- Dans le cadre des rencontres de bilans organisées en fin d'années, **beaucoup d'associations ont exprimé leur envie de reconduire les projets menés ou de développer d'autres initiatives autour de l'égalité femmes-hommes**, permettant de faire émerger une dynamique de continuité.

## 2/ Vers un renforcement du rôle des associations : la constitution d'un comité associatif

L'engouement créé par l'appel à projet « déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire l'égalité » a amené la collectivité à **accentuer son orientation vers un partenariat plus fort entre la ville et ses associations** pour la conception et l'animation de projets collectifs en faveur de l'égalité femmes-hommes.

S'inspirant de modèles comme Rennes, avec qui des échanges ont été noués par la Mission Egalité Femmes-Hommes, la collectivité souhaite se diriger vers un modèle de **politique égalitaire centrée sur la mobilisation des associations, coordonnées et soutenues par la collectivité** qui ne serait plus seule coordinatrice des temps forts de mobilisation comme le 8 Mars. Pour aller dans ce sens, **un comité associatif a été réuni** à partir notamment des associations mobilisées dans le cadre de l'appel à projet, pour aboutir en 2020 à **une programmation collégiale du temps fort du 8 Mars**.

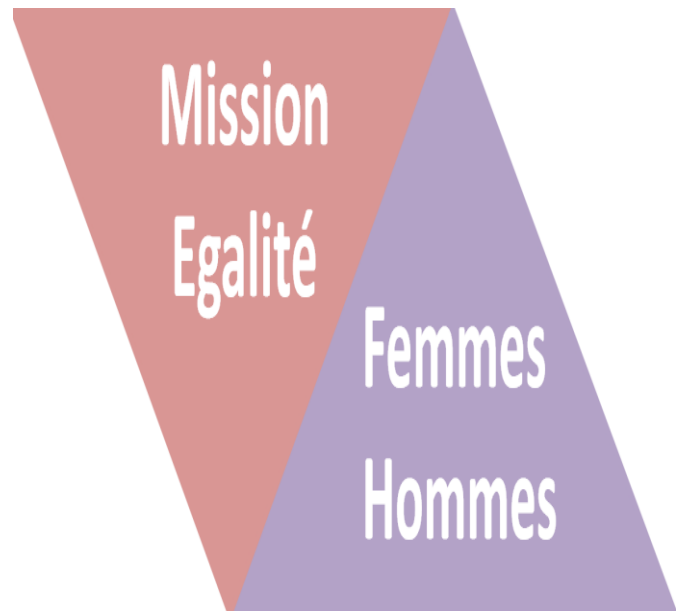
La coordination et l'accompagnement de ce comité d'action par la ville doit permettre de **mobiliser un public plus large autour des thématiques de l'égalité femmes-hommes tout en proposant une diversité d'action plus grande**, ne reposant pas intégralement sur les sollicitations de prestations extérieures par la collectivité. En renforçant la prise en main de ces questions par des acteurs du terrain, la ville ne souhaite pas se désengager mais au contraire pouvoir **jouer à plein son rôle d'organisation ressource, coordinatrice et facilitatrice**.



## d. Vers une approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques : l'accompagnement et la formation des services.

### 1/ Enjeux de mixité et d'égalité : des services s'engagent pour favoriser une action publique réellement égalitaire.

Les inégalités entre femmes et hommes qui persistent au sein de notre société créent des situations où, pour garantir l'accès égal de tou.te.s aux services publics, il est nécessaire de prendre en compte la diversité des situations auxquels les administré.e.s font face, et en particulier les femmes, statistiquement plus touchées par la précarité, et dont les besoins sont encore largement marqués par le rôle qu'elles continuent d'occuper au sein des ménages et de la société. Dès lors, **proposer un service public réellement accessible à tout.e.s passe par une prise en compte de ces problématiques spécifiques.** En particulier, garantir une mixité réelle dans le cadre de l'action proposée par la Mairie, et s'assurer ainsi qu'elles profitent au plus grand nombre, est un objectif fort que porte la ville dans sa réflexion autour de l'évolution de ses services.



Des initiatives ont été prises tout au long de l'année sur le sujet. Par exemple, **la Maison de Quartier Salvador Allende a mis en place un système d'inscription semi-paritaire sur son offre de séjour jeunesse** pour éviter l'accaparement des séjours par des groupes de garçons. Le **service Petite Enfance offre également la possibilité d'accueillir les enfants en « horaires décalés » entre 6h et 21h**, permettant ainsi aux femmes qui sont statistiquement plus souvent confrontées aux horaires décalés dans le monde du travail de concilier plus facilement garde des enfants et vie professionnelle.

### 3/ Le lancement de la mission EGAE et l'accompagnement des services par le groupement EGAE-ARTELIA : 6 services accompagnés sur l'année 2019-2020.

Un des objectifs porté par le Programme d'Investissement D'Avenir « Ville Durable et Solidaire », dans le cadre duquel la collectivité est financé par l'ANRU, est l'adoption par l'ensemble des services de la ville d'une approche égalitaire des politiques publiques dans le cadre d'un **accompagnement de la collectivité par une Assistance à Maitrise d'Ouvrage constituée autour d'une mission du 3 ans.**

Au printemps 2019, la ville a donc **retenu le groupement EGAE-ARTELIA** pour animer cette démarche qui doit aboutir à la formation des services et l'accompagnement personnalisé de chacun d'entre eux vers la définition d'objectifs et la mise en œuvre de plans d'actions visant à mieux assurer la prise en compte des enjeux propres à l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des actions publiques.

**Le groupement EGAE-ARTELIA va donc consacrer, entre 2019 et 2022, 8 jours à chacun des services de la collectivité** pour réaliser avec eux un diagnostic, proposer des formations adaptées et un accompagnement personnalisé. Pour permettre un accompagnement optimal de chaque service, ces derniers ont été répartis sur 3 périodes d'accompagnement d'un an. La première, échelonné sur

2019-2020, se concentre sur 6 services dont 4 ont déjà fait l'objet d'un accompagnement pilote réalisé sur l'année 2019 par la structure AROBE dans le cadre de la phase maturation du PIA.

Sur la fin de l'année 2019, le groupement EGAE-ARTELIA a pu amorcer un travail de diagnostic et de définition d'orientation qui ont contribué à la compilation du présent rapport. **Les principales orientations de travail définies sont résumées dans le tableau suivant :**

Service	Orientation et Perspectives – Année 2020
Le CCAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de réflexions sur la prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.</li> <li>- L'intégration d'une dimension égalitaire dans les actions portées par le CCAS.</li> </ul>
Le service Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite de la production de données sexuées</li> <li>- Analyse de ces données et préconisations d'actions</li> <li>- Accès aux ressources et meilleure communication autour des formations et outils existants.</li> </ul>
Le service des Sports	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affinage des données sexuées de pratiques sportives collectées par le service.</li> <li>- Accompagnement du service sur l'analyse des pratiques et la prévention des inégalités.</li> </ul>
Les Maisons de Quartier	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'indicateurs sexués pour mieux évaluer la participation des femmes et des hommes aux activités proposées.</li> <li>- La définition de pratiques permettant de ramener de la mixité dans les actions proposées par les structures.</li> </ul>
La Mission Jeunesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mise en œuvre d'indicateurs sexués pour mieux évaluer les enjeux de mixité dans le cadre des actions menées.</li> <li>- La formation des équipes dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes en lien avec les autres discriminations.</li> </ul>
Le service Petite Enfance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La sensibilisation des parents aux enjeux d'égalité femmes-hommes/filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes sexistes</li> <li>- L'intégration de cette thématique dans les pratiques quotidiennes des professionnelles pour éviter de reproduire les stéréotypes</li> </ul>

## e. Construire la ville égalitaire : les initiatives de la ville dans le cadre de la rénovation urbaine

### 1/ Les opportunités ouvertes par le Programme d'Investissement d'Avenir « Ville Durable et Solidaire » pour faire avancer l'égalité femmes-hommes

**Les inégalités femmes-hommes persistantes ont un impact sur la manière dont les femmes vivent la ville**, dont elles se déplacent, dont elles expérimentent l'espace public (impact des violences sexistes, de l'inégales répartition du travail domestique, des inégalités face au travail, aux revenus...)

Dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt « Villes et territoires durables », lancé par l'ANRU en 2015, la ville de Villiers-le-Bel a déposé un dossier proposant d'expérimenter **une intervention transversale pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans les politiques urbaines**. Le projet est porté par les équipes de la Mission de Renouvellement Urbain et du Développement Local, et a déjà permis les années précédentes d'aboutir à la réalisation d'un diagnostic sensible au genre au PLM et de deux cahiers des charges thématiques.

**Le projet s'articule autour de trois volets** (logements, espaces publics, lieux de partage et d'autonomisation) et d'une réflexion sur **la mise en place d'une politique d'égalité intégrée**. La ville est accompagné, pour son déploiement, par le groupe Genre & Ville dans le cadre d'une AMO ayant 4 objectifs : l'animation du PIA, la garantie de cohérence des 3 volets, l'accompagnement des partenaires engagés dans le cadre du NPNRU vers une approche égalitaire du projet urbain et la contribution à la création d'un label « Haute Qualité Egalitaire » auquel la ville participe dans le cadre de l'ANRU+

### 2/ Les « logements égalitaires »

**Le logement joue un rôle dans la production des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes**. Il contribue à structurer les inégalités économiques entre les femmes et les hommes (les femmes seules ont plus de difficultés à avoir accès à un logement que les hommes seuls, et sont moins souvent propriétaires). Dans les cas extrêmes, les femmes se trouvent exposées au premier plan à la précarité résidentielle. Elles passent en effet davantage de temps dans l'espace domestique où elles et leurs enfants sont les premiers confrontés aux nuisances de l'inconfort, de l'exiguïté et de l'insalubrité. Elles sont aussi plus exposées aux conflits familiaux, aggravés par l'exiguïté des logements. Enfin, dans les familles monoparentales à faible niveau de ressources, elles abandonnent souvent leur chambre pour dormir sur un canapé-lit dans l'espace commun : elles n'ont plus « d'espace à soi », ce qui impacte le rapport à soi et à la parentalité.

**L'agencement des logements et des bâtiments peut contribuer à la lutte contre les violences conjugales**. D'une part, le logement est souvent un espace clos dans lequel le regard ne peut pénétrer. Le PIA permet, avec les partenaires de la ville, de travailler sur des logements qui, sans enlever toute notion d'intimité, sont un peu plus ouverts vers l'extérieur et permettent aux voisins de repérer et alerter sur les situations dangereuses. Ces logements peuvent également être travaillés pour être modulables en fonction des évolutions des foyers et de garantir l'agencement facile de « coins à soi », particulièrement nécessaire pour les familles monoparentales ou le parent seul est souvent contraint de renoncer à une pièce privative. D'autre part, il est important d'intégrer de nombreux espaces de rencontre (grands halls vécus comme une extension des appartements et permettant une appropriation commune) et espaces communs (buanderie, cuisine collective, jardins

partagés...) Ces espaces favorisent l'insertion dans un réseau de sociabilité, qui pourra potentiellement permettre aux femmes victimes de trouver plus facilement de l'aide, et plus globalement de favoriser la lutte contre l'isolement et la solidarité.

Le programme de « logements égalitaires » proposé dans le cadre du PIA se travaille notamment sur **une résidence neuve, sous maîtrise d'ouvrage Val d'Oise Habitat, située à la Cerisaie**. Cette résidence reprend dans sa programmation un certain nombre de prescriptions du cahier de recommandations portant sur le logement égalitaire produit dans le cadre de la phase maturation du PIA. Pour répondre à l'orientation fixée de résidence à taille humaine favorisant le sentiment de sécurité et la co-visibilité, le projet se veut délibérément de taille modeste avec 33 logements. **La programmation, arrêtée cette année, est en voie de validation par l'ANRU.**

### ***Planning prévisionnel du projet de construction***



### **3/ Les « espaces publics égalitaires »**

Le harcèlement sexiste dans la rue et les espaces publics est une résurgence de la traditionnelle dichotomie entre l'espace privé dont la gestion relève du genre féminin, et l'espace public et politique qui est l'apanage du genre masculin. De fait, **les femmes sont moins présentes dans l'espace public que les hommes**. Elles s'y trouvent le plus souvent pour réaliser une activité précise ou se déplacer d'un point A à un point B. Elles sont quasiment absentes de certains espaces (cafés, bars...) et développent parfois des stratégies d'évitement pour contourner des espaces qu'elles perçoivent comme dangereux ou peu accueillants. Elles profitent beaucoup moins des infrastructures de sport, y compris de sport en plein air, que les hommes (en France, 75% de l'offre sportive subventionnée profite uniquement aux hommes).

**Transformer l'espace peut contribuer à ouvrir sur d'autres usages et donc à des publics aujourd'hui peu présents.** Il s'agit de mener une réflexion conjointe sur **l'accessibilité physique** (la capacité à accéder à un espace sans freins physiques, y compris en fauteuil roulant, avec une poussette...), **l'accessibilité matérielle** (proximité des lieux de vie et de rencontre, transports...) et **l'accessibilité symbolique** (sentiment de sécurité et de légitimité à être présent.e, occuper, s'approprier l'espace).

Le PIA propose de travailler des **expérimentations sur trois espaces répartis sur le périmètre NPRU** (Champ des Possibles, Mail Gandhi et Square Chabrier) afin de **construire avec les habitant.e.s des solutions créatives pour ouvrir ces lieux à d'autres usages et favoriser la mixité et l'appropriation par toutes et tous**. L'objectif est d'expérimenter différents agencements, activités et mobiliers urbains, de s'inscrire dans un processus d'amélioration continue, afin de pérenniser ensuite les éléments atteignant les objectifs sur ces espaces et d'en tirer des enseignements pour l'aménagement des espaces publics sur l'ensemble de la ville. Au cours du chantier et suite la



livraison des espaces, **une stratégie d'animation sera co-élaborée afin d'en favoriser leur bonne appropriation.** Une évaluation de l'atteinte des objectifs en matière de présence des femmes et des filles et de mixité des genres et des usages sera réalisée afin d'évaluer les ajustements à effectuer et d'intégrer les enseignements de ces expérimentations dans les transformations urbaines à venir.

**Cette phase d'expérimentation, qui a débuté à l'été 2019, doit durer trois ans et alimenter continuellement les différentes étapes du projet urbain travaillé dans le cadre du NPRU** ainsi que la concertation mise en place à cette occasion. Pour ce faire, la Ville est accompagnée par un groupement pluridisciplinaire composé de Couleur d'Avenir, Voix Publiques, les Compagnons Bâisseurs et Perfégal. L'objectif est, par la suite, de pouvoir pérenniser les aménagements dont l'évaluation aura démontré qu'ils contribuent à une meilleure appropriation de l'espace public par les femmes et par les filles.

**Faisons la ville pour tous et toutes**

Venez réfléchir, aménager et construire les futurs espaces publics de Villiers-le-Bel !

Objectif ? Embellir la ville et la rendre plus agréable pour toutes et tous !

Contact & renseignements : 06 77 06 75 54 / fairelaville@ville-villiers-le-bel.fr

**Réunion de lancement jeudi 21 novembre 2019 à 17h**  
à la Maison de quartier Camille Claudel (32 bis avenue du 8 Mai 1945)

Concertation

Aménager

Animer

Analyser

ville de Villiers-le-bel ANRU COMITÉ D'OPPORTUNITÉ Perfégal voix publiques LES COMPAGNONS BÂISSEURS

## f) Plan d'actions 2020

Le bilan des actions menées par la collectivité sur l'année 2019 témoigne d'**une accélération de la prise en compte des enjeux d'évolutions et d'actions autour de l'égalité femmes-hommes de la part des services de la collectivité et de ses partenaires associatifs et institutionnels.**

Pour autant, **les besoins restent forts et plusieurs problématiques ressortent également des diagnostics menés.** On relèvera notamment :

- Un besoin d'**accélérer l'accompagnement des services vers l'adoption d'objectifs et la construction d'outils spécifiques** à la prise en compte des enjeux d'égalité entre femmes et hommes. En effet, si plusieurs services avancent rapidement sur le sujet, plusieurs autres nécessitent des accompagnements personnalisés pour mieux connecter les enjeux de la Mission Egalité Femmes-Hommes et les pratiques et enjeux propres aux services.
- La nécessité de **maintenir une continuité de la mission égalité femmes-hommes et de renforcer la contribution des services à sa gouvernance dans le cadre des groupes de travail**, pour éviter la déconnexion entre cette dernière et les actions menées par les services.
- L'enjeu du **maintien d'une dynamique forte avec les associations** ayant participé à l'appel à projet « déconstruire les stéréotypes pour construire l'égalité » pour éviter que la mobilisation ne retombe.
- Une nécessité d'**élargir le public mobilisé par les initiatives de la ville et de ses partenaires**, en particulier en faisant participer les hommes aux démarches de promotions de l'égalité.
- Un enjeu fort à **créer du lien entre sensibilisation à l'égalité et lutte contre les violences**, pour assurer une connexion entre la partie accompagnement des victimes et la partie prévention des comportements et mentalités propices à l'émergence de comportement violent au sein des familles.

Pour répondre à ces problématiques, il s'agit pour la collectivité d'adopter pour 2020 un **plan d'action global répondant aux enjeux du territoire et travaillant à renforcer les politiques menées, les partenariats engagés et à chercher des solutions innovantes pour faire face aux faiblesses constatées.** La collectivité s'engage donc sur l'année à venir autour de **6 grandes orientations pour favoriser une plus grande égalité entre les Beauvillésoises et les Beauvillésois.**

**a. Renforcer les actions partenariales pour accompagner les victimes de violences domestiques et intrafamiliales dans le cadre du contrat local signé en 2019.**

- Dynamiser le **travail partenarial engagé dans le cadre du Contrat de mobilisation et de coordination locale sur les violences conjugales et intrafamiliales** et faire émerger des procédures et actions propre à fluidifier l'accompagnement des victimes de violences conjugales.
- Intensifier le travail mené avec les partenaires de la ville et de l'intercommunalité pour **multiplier les solutions d'hébergements et de logements réservés aux femmes victimes de violences.**
- Travailler **le lien entre lutte contre les violences sexistes et sensibilisation aux valeurs de l'égalité.** Travailler avec les établissements scolaires à prévenir, dès le plus jeune âge, la dégradation des rapports entre filles et garçons et la propagation de stéréotypes et pratiques qui peuvent mener à des situations de violences chez les adultes.

**b. S'appuyer sur un réseau associatif renforcé pour travailler une programmation de sensibilisation à l'égalité touchant tous les publics**

- **Animer le comité associatif** créé en fin d'année et maintenir une dynamique de travail collégiale avec les associations engagées en 2019 autour de l'égalité femmes-hommes.
- Construire, avec les partenaires associatifs, **des projets collectifs de programmation et d'animation autour de temps forts de mobilisation** (comme le 8 mars et le 25 Novembre) mais aussi des actions de longs termes tout au long de l'année.
- Accompagner les associations dans leur initiatives autour de l'égalité femmes-hommes en favorisant leur **accès aux ressources et formations nécessaires** à la menée d'actions efficaces sur le territoire.

**c. Travailler, dans le cadre du programme Cité Educatives à une véritable stratégie d'implication de la jeunesse à la promotion collective des valeurs d'égalité**

- Via les partenariats noués dans le cadre des Cités Educatives, **multipliez les projets menés aux seins des établissements scolaires** pour travailler avec les élèves à la promotion des valeurs d'égalité.
- **Coordonner la mise en commun de ressources et proposer des accompagnements** pour faire émerger des projets d'ampleur, ouverts sur la Ville.
- Etablir une **connexion entre les publics** pour toucher largement la jeunesse, en associant aux actions envisagées les jeunes déscolarisés, les parents et les associations.

#### **d. Continuer l'effort d'accompagnement et de formation des services en faveur de politiques publiques égalitaires.**

- Assurer le **suivi de la mission EGAE** et déployer auprès de chacun des services suivis un accompagnement personnalisé, pleinement investi par les équipes.
- Maintenir la **dynamique engagée par les groupes de travail de la Mission Égalité Femmes-Hommes** et permettre à chaque service d'y trouver pleinement sa place.
- **Faire émerger des projets interservices** qui permettent à une impulsion collective d'émerger.

#### **e. Poursuivre les efforts engagés en faveur d'une égalité professionnelle réelle.**

- Affiner la collecte de données réalisée par le service des Ressources Humaines et mieux **analyser les inégalités potentielles existantes au sein des services.**
- Travailler à la **question des temps de travail** pour favoriser des pratiques professionnelles ne faisant pas obstacles aux progressions de carrières des agents féminins.
- Engager des **réflexions autour des ressources, outils et formations existants** pour mieux répondre aux besoins exprimés en termes de pratiques professionnelle égalitaires.

#### **f. Mobiliser autour des démarches de construction d'une ville égalitaire et en particulier des démarches de sensibilisation à l'aménagement d'espaces publics mixtes.**

- Mobiliser les habitants et partenaires associatifs autour des **enjeux d'égalité dans l'espace public**, en particulier dans le cadre du travail engagé via le PIA sur l'aménagement d'espaces égalitaires.
- Continuer le travail engagé sur les initiatives de **logements égalitaires** et les réflexions menées sur les **lieux communs aux seins des résidences**, et dans le cadre des **projets de tiers-lieux** (Repair Café et Café pour enfants...)
- Faire progresser la **démarche égalitaire auprès des partenaires du NPNRU** pour que les expérimentations et innovations mises en place dans le cadre du PIA irrigue l'intégralité du projet urbain mené sur la ville.