

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

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 caractéristiques des agents .....	14
b. Recrutements externes, changements de statuts et mobilité .....	17
c. Formations.....	17
d. Organisation du temps de travail et congé parental.....	18
e. La santé au travail.....	18
f. Les risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail .....	18
Le contexte :.....	18
g. Les salaires .....	20
e) Bilan des actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques .	22
a. Le soutien à la lutte contre les violences sexistes. ....	23
b. Une programme large d'actions de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités.....	26
c. Des progrès dans la constitution d'une commune « exemplaire » et en capacité d'agir concrètement pour l'égalité.....	30
d. Une évolution dans l'intégration des questions liées à l'égalité femmes-hommes dans le déploiement des politiques publiques .....	33
e. Un accompagnement renforcé des associations sur le volet Egalité Femme Homme .....	38
f) Plan d'actions 2019 .....	42
a. Renforcer les structures de gouvernance pour une Mission Egalité Femmes-Hommes qui s'élargit.....	43
b. 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.....	44
c. Développer les partenariats et les compétences des services pour lutter contre les violences sexistes. ...	44
d. Sensibiliser un public élargi aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes sexistes.....	45
e. Accompagner les associations vers la prise d'initiatives et le montage de projets forts en faveur de l'égalité femmes-hommes.....	46

## 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, c'est-à-dire incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Les employeurs publics 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 cas 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. Nos projets en cours sur la question des risques psycho sociaux s'inscrivent en parfaite cohérence avec ces orientations, mais un effort de formalisation sera probablement nécessaire en la matière.
- **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.

Il est à noter également que le Haut Conseil à l'Egalité, dans le cadre d'une enquête effectuée en Novembre 2018, a souligné le retard de la plupart des collectivités à propos de l'application de la loi : en effet, 10% des communes interrogées dans le cadre de l'enquête ignorait cette obligation légale et près de 60% des collectivités présentait un rapport dont la seconde partie (décrite ci-dessus) était lacunaire inexistante. Face à ce constat, le Haut Conseil à l'Egalité a rappelé l'esprit de la loi et les textes qui font du rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes un document de travail présenté dans le cadre du débat d'orientation budgétaire pour permettre, à termes, une analyse « genrée » du budget communal (c'est-à-dire prenant en compte la destination effective des dépenses public en terme de public impactés et les inégalités qui pourrait exister à ce niveau entre les femmes et les hommes) et une inscription dans les politiques budgétaires des actions de redressement prévus.

## b) Méthodologie

Le présent rapport vise à répondre au cadre législatif décrit ci-dessus mais aussi, pour aller plus loin, marquer une forte volonté politique d'agir de manière plus intégrée sur le volet de l'Égalité Femme Homme. Ainsi, il ne se limite pas à brosser un état des lieux des actions mises en oeuvre par la ville de Villiers le Bel sur l'année 2018, mais bien à identifier les freins à l'exercice d'une réelle politique intégrée en matière d'Égalité Femme Homme, ainsi qu'à établir des préconisations et un plan d'action pour l'année 2019.

Cette ambition se concrétise dans l'élaboration d'une gouvernance dédiée qui repose sur la désignation 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 Égalité Femmes-Hommes, ainsi que de M. SOUCHIERE, chargé de développement local), en charge de mener à bien la Mission Égalité Femmes-Hommes et d'animer un groupe de travail inter-service créé en septembre 2017. Ce dernier est chargé de conduire 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.

Ce groupe de travail a permis de regrouper, en 2017 et 2018, un ensemble de cadres délégués par les services et directions suivant :

- Ressources Humaines
- Finances
- Politiques éducatives
- Renouvellement urbain et Habitat
- Développement urbain, local et culturel.
- Centre Communal d'Action Sociale
- Prévention
- Sports
- Affaires Culturelles

Ce groupe de travail, et les référents de missions, ont permis la compilation de ce rapport à partir du recueil de données diverses (données socio-économiques INSEE permettant de dresser le portrait du territoire, données RH concernant l'égalité professionnelle au sein de la commune..) mais surtout d'une méthodologie renouvelée de mise à contribution des services dans la rédaction de l'ensemble du rapport de situation. Cette mise à contribution a impliqué :

- Des entretiens semi directifs auprès des services afin d'échanger avec les cadres des différents services concernant les pratiques professionnelles, les difficultés des services à agir sur le volet Égalité Femme Homme, ainsi que les projets qui pourraient être mis en place pour l'année 2019.
- Un envoi aux services de fiches « bilan de service » à compléter afin de retranscrire au mieux la logique d'inclusion de la thématique « égalité femmes-hommes » au sein de chaque service et de donner l'état des lieux de l'évolution de la prise en compte de cette thématique et les perspectives d'évolutions proposées.
- Un envoi aux services de fiches « bilan d'action » qui ont permis à plusieurs services, en annexe du bilan de service, de détailler les actions spécifiques menées en 2018 sur les questions relevant de l'égalité femmes-hommes, d'en dresser le bilan et d'en détailler les éventuelles perspectives d'évolution.
- Une définition d'un plan d'actions pour l'année 2018 reposant sur le recueil de l'ensemble de ces données quantitatives et qualitatives

**Au total 16 services et directions ont contribué à l'élaboration de ce rapport et 6 fiches bilan d'action ont détaillées plusieurs actions spécifiques.**

## c) Portrait de territoire

Villiers-le-bel, qui comptait 27 564 habitant.e.s en 2015 (date du dernier recensement début 2019), est une commune majoritairement féminine puisque 51,24% de ses habitant.e.s sont des femmes.

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 2015 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 existe au niveau départemental où il n'est néanmoins que de 8 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 2015

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>795 210</b>	<b>594 548</b>	<b>74,8</b>	<b>513 882</b>	<b>64,6</b>
15 à 24 ans	158 916	64 072	40,3	45 676	28,7
25 à 54 ans	497 044	447 460	90,0	394 154	79,3
55 à 64 ans	139 250	83 015	59,6	74 052	53,2
<b>Hommes</b>	<b>387 921</b>	<b>303 375</b>	<b>78,2</b>	<b>263 082</b>	<b>67,8</b>
15 à 24 ans	80 323	34 105	42,5	23 718	29,5
25 à 54 ans	240 570	226 480	94,1	201 260	83,7
55 à 64 ans	67 028	42 790	63,8	38 104	56,8
<b>Femmes</b>	<b>407 289</b>	<b>291 172</b>	<b>71,5</b>	<b>250 800</b>	<b>61,6</b>
15 à 24 ans	78 593	29 967	38,1	21 958	27,9
25 à 54 ans	256 473	220 980	86,2	192 895	75,2
55 à 64 ans	72 222	40 225	55,7	35 948	49,8

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

## Villiers le Bel :

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2015

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>17 521</b>	<b>12 112</b>	<b>69,1</b>	<b>9 472</b>	<b>54,1</b>
15 à 24 ans	3 768	1 526	40,5	949	25,2
25 à 54 ans	11 109	9 083	81,8	7 277	65,5
55 à 64 ans	2 644	1 503	56,8	1 245	47,1
<b>Hommes</b>	<b>8 498</b>	<b>6 432</b>	<b>75,7</b>	<b>5 110</b>	<b>60,1</b>
15 à 24 ans	1 842	821	44,6	505	27,4
25 à 54 ans	5 387	4 789	88,9	3 915	72,7
55 à 64 ans	1 269	821	64,7	690	54,3
<b>Femmes</b>	<b>9 022</b>	<b>5 680</b>	<b>63,0</b>	<b>4 362</b>	<b>48,4</b>
15 à 24 ans	1 926	704	36,6	444	23,1
25 à 54 ans	5 722	4 294	75,0	3 363	58,8
55 à 64 ans	1 375	681	49,6	556	40,4

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

### 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 également moins également répartie entre les hommes et les femmes. En effet, alors que les taux de chômage départementaux étaient, pour les femmes et les hommes respectivement de 13,9% et 13,3% au niveau départemental en 2015, ils sont de 23,2% et 20,6% la même année à Villiers-le-Bel.

Il est à noter que malgré le fait que le taux de chômage ait augmenté globalement de la même façon pour les femmes et les hommes à Villiers-le-Bel entre 2010 et 2015, la part des femmes parmi les chômeurs à elle légèrement chutée puisqu'elle passe de 53,6% en 2010 à 49,9% en 2015. Cette contradiction pourrait s'expliquer par un agrandissement, sur ces 5 années, d'un écart entre les femmes et les hommes en termes de taux d'activités au détriment des femmes.

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 2015 concerne principalement les plus de 25 ans. Entre 15 et 25 ans, la situation est même inversée puisque le taux de chômage des femmes y est légèrement inférieur à celui des hommes.

## Val d'Oise :

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

	2015	2010
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>80 666</b>	<b>68 682</b>
Taux de chômage en %	13,6	11,8
Taux de chômage des hommes en %	13,3	11,5
Taux de chômage des femmes en %	13,9	12,1
Part des femmes parmi les chômeurs en %	50,0	50,0

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations principales.

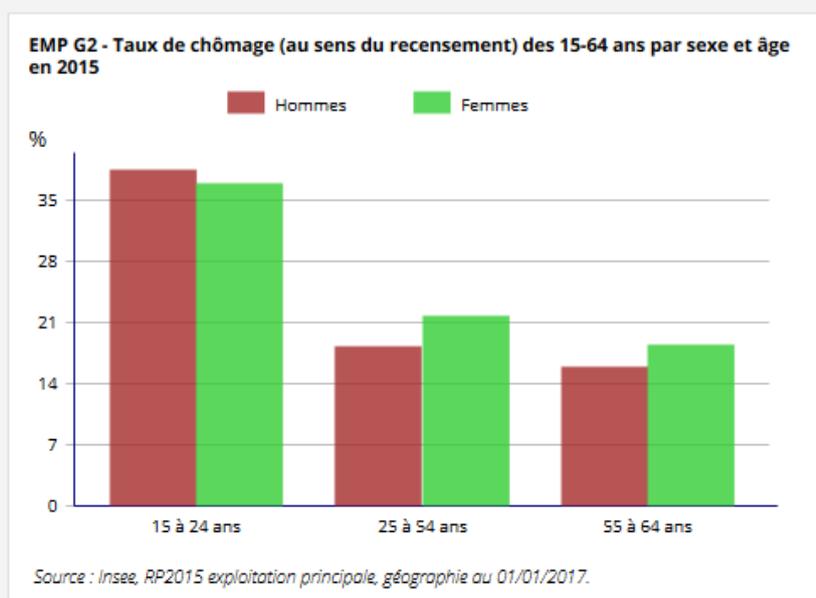
## Villiers le Bel :

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

	2015	2010
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>2 640</b>	<b>2 138</b>
Taux de chômage en %	21,8	17,5
Taux de chômage des hommes en %	20,6	15,6
Taux de chômage des femmes en %	23,2	19,6
Part des femmes parmi les chômeurs en %	49,9	53,6

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations principales.

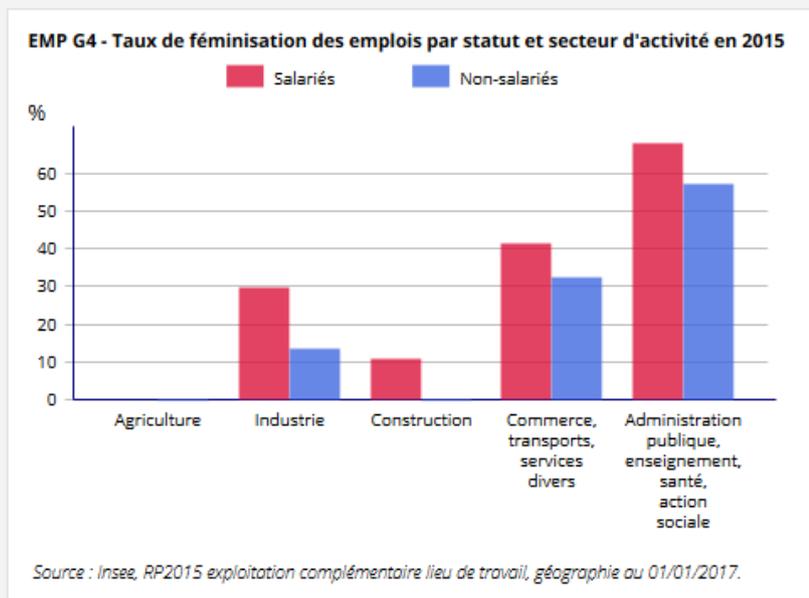
### EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2015



### c. Secteurs d'activité

L'analyse du taux de féminisation des emplois à Villiers-le-Bel en 2015 nous permet de constater une répartition quasi-paritaire (51,9% d'emplois occupés par des femmes) des emplois au niveau global mais de larges inégalités au niveau de la répartition de ces emplois en fonction du secteur d'activité. Notamment, les femmes sont largement sous représentés dans les métiers de l'industrie et de la construction (respectivement 28,7% et 8,3% des emplois occupés par des femmes), légèrement sous représentés dans les emplois de commerce, transport et services divers (40,2%) et, au contraire, surreprésentés dans les emplois d'administration publique, d'action sociale, d'enseignement et de santé (67,7%). Cette répartition genrée du travail correspond par ailleurs à une tendance nationale qui n'est pas spécifique à Villiers-le-Bel.

**EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2015**



**EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité**

	2015				2010	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
<b>Ensemble</b>	<b>5 671</b>	<b>100,0</b>	<b>51,9</b>	<b>92,2</b>	<b>5 566</b>	<b>100,0</b>
Agriculture	3	0,0	0,0	0,0	9	0,2
Industrie	321	5,7	28,7	94,0	438	7,9
Construction	378	6,7	8,3	77,8	375	6,7
Commerce, transports, services divers	1 995	35,2	40,2	88,1	1 806	32,4
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 974	52,5	67,7	96,6	2 938	52,8

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires lieu de travail.

## d. Temps partiel

L'analyse des données concernant la part des salariés de 15 à 64 ans travaillant en temps partiel en 2015 révèle que celui-ci concerne 23,5% des femmes en activités contre 8,4% des hommes, soit un écart de 15 points entre les deux. Cet écart est par ailleurs en augmentation par rapport à 2010 puisque la part du temps partiel est resté identique entre ces deux dates pour les hommes mais a augmenté pour les femmes.

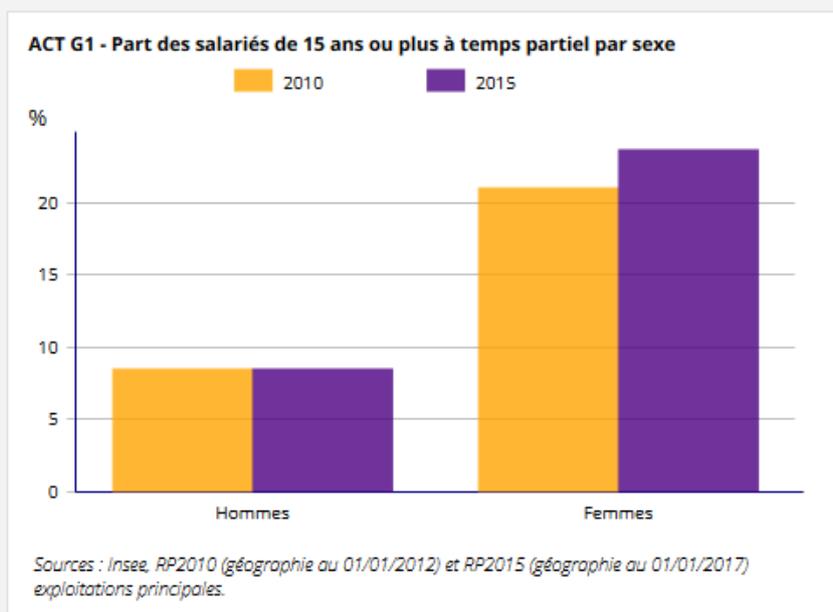
Une analyse de ces données en tenant compte des catégories d'âge révèle que l'écart entre femmes et hommes est particulièrement important chez les salariés de 15 à 24 ans (43,3% de femmes salariées en temps partiel contre 18,8% d'hommes) et se stabilise entre 25 et 64 ans à un écart de 14 à 15 points.

**ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2015**

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>4 639</b>	<b>8,4</b>	<b>4 132</b>	<b>23,5</b>
15 à 24 ans	488	18,8	431	43,3
25 à 54 ans	3 531	7,2	3 174	21,0
55 à 64 ans	619	7,0	528	22,5

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

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



## e. Scolarisation

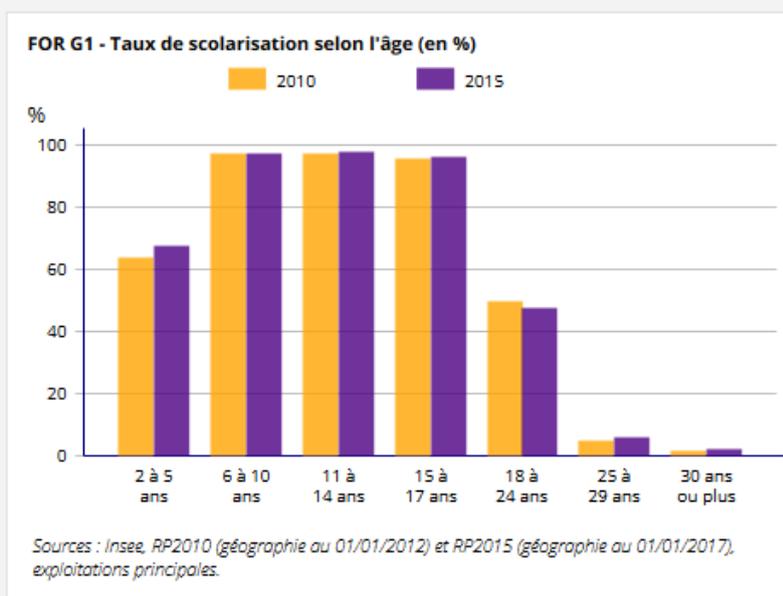
Selon les données 2015. Le taux de scolarisation est plutôt égal entre femmes et hommes mais à tendance à se creuser avec l'âge et connaît un pique d'écart entre 18 et 24 ans, 51,3% des femmes de cette catégories d'âge étant scolarisées contre 44,0% des hommes. Pour autant, cet écart ne se transforme pas pour le moment en écart significatif concernant le taux de diplômation. Si le taux de femmes de Villiers-le-Bel diplômées de l'enseignement supérieur est, en 2015, légèrement plus important que celui des hommes (17,6% contre 16,9%), cet écart reste très léger et s'inverse largement dès lors que l'on considère les autres types de diplômes (Baccalauréat, Brevet des Collèges, CAP, BEP...)

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2015

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 193	1 475	67,3	66,5	68,1
6 à 10 ans	2 402	2 338	97,4	97,8	96,9
11 à 14 ans	1 589	1 555	97,9	97,7	98,0
15 à 17 ans	1 155	1 110	96,1	95,6	96,6
18 à 24 ans	2 613	1 245	47,7	44,0	51,3
25 à 29 ans	1 947	113	5,8	4,7	6,8
30 ans ou plus	14 778	276	1,9	1,7	2,0

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

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



## FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>	<b>17 748</b>	<b>8 557</b>	<b>9 190</b>
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	46,0	43,6	48,3
d'un CAP ou d'un BEP	19,5	22,4	16,9
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	17,1	17,1	17,1
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	17,3	16,9	17,6

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

### f. Salaire

Suivant la tendance de l'ensemble du territoire national, les statistiques communales pour l'année 2015 révèlent que, dans l'ensemble, les salaires horaires net 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

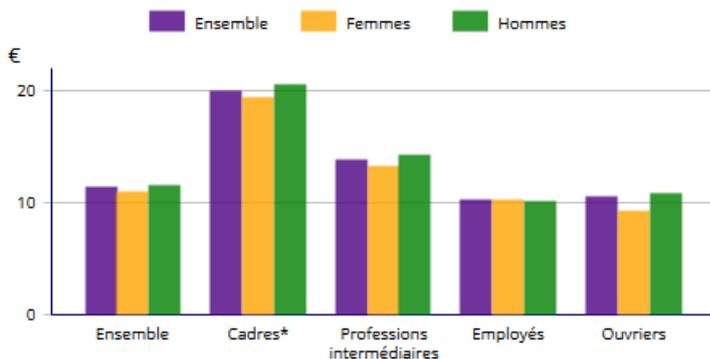
	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	9,6	9,4	9,7
De 26 à 50 ans	11,3	11,0	11,5
Plus de 50 ans	12,7	12,4	12,9

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.

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

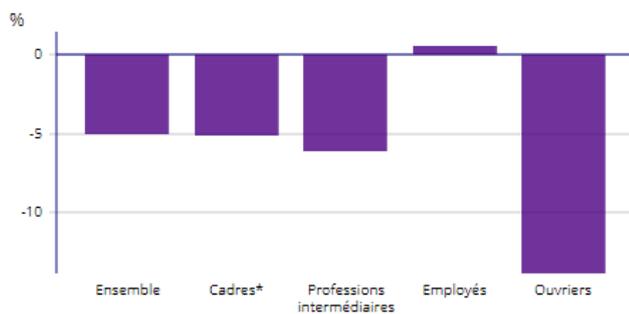
**SAL G1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015**



\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés  
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.  
 Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.

## SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes 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**



\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés  
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.  
 Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.

## g. Structures familiales

Les données INSEE 2015 nous permettent de constater, à Villiers-le-Bel, une légère surreprésentation des femmes parmi les ménages de personnes seules (51,16% 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 16,6% des ménages de la commune.) En effet, les femmes seules avec enfant(s) représentent 83,35% des familles monoparentales.

### FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2015	%	2010	%	2015	2010
<b>Ensemble</b>	<b>9 344</b>	<b>100,0</b>	<b>9 246</b>	<b>100,0</b>	<b>26 998</b>	<b>26 076</b>
<b>Ménages d'une personne</b>	<b>2 439</b>	<b>26,1</b>	<b>2 664</b>	<b>28,8</b>	<b>2 439</b>	<b>2 664</b>
Hommes seuls	1 191	12,7	1 168	12,6	1 191	1 168
Femmes seules	1 248	13,4	1 496	16,2	1 248	1 496
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>408</b>	<b>4,4</b>	<b>394</b>	<b>4,3</b>	<b>1 118</b>	<b>1 100</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>6 497</b>	<b>69,5</b>	<b>6 189</b>	<b>66,9</b>	<b>23 442</b>	<b>22 312</b>
Un couple sans enfant	1 440	15,4	1 443	15,6	3 216	3 164
Un couple avec enfant(s)	3 505	37,5	3 341	36,1	15 508	14 861
Une famille monoparentale	1 552	16,6	1 405	15,2	4 717	4 288

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires.

### FAM T3 - Composition des familles

	2015	%	2010	%
<b>Ensemble</b>	<b>6 656</b>	<b>100,0</b>	<b>6 306</b>	<b>100,0</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>3 547</b>	<b>53,3</b>	<b>3 361</b>	<b>53,3</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>1 634</b>	<b>24,5</b>	<b>1 466</b>	<b>23,2</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	272	4,1	225	3,6
Femmes seules avec enfant(s)	1 362	20,5	1 241	19,7
<b>Couples sans enfant</b>	<b>1 476</b>	<b>22,2</b>	<b>1 479</b>	<b>23,5</b>

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires.

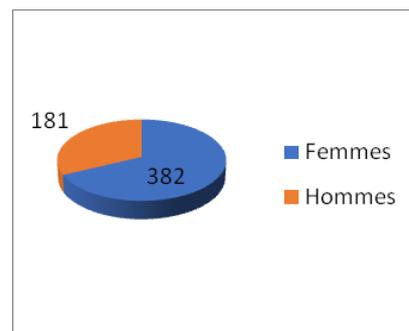
## d) Bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

### a. Emploi et caractéristiques des agents

Au 31 décembre 2017, la collectivité (Ville/CCAS) employait 382 femmes et 181 hommes sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels). Parmi ces effectifs, 25% de femmes sont contractuelles contre 20% des hommes sur emploi permanent.

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

		Femmes	Hommes
Fonctionnaires		286	145
Contractuels		96	36
Total	563 agents	382	181
		68%	32%



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

	Fonctionnaires	Contractuels
Hommes	80%	20%
Femmes	75%	25%

#### 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% des emplois contre 60.60% dans l'ensemble de la FPT. Il est à noter que le taux de féminisation est par ailleurs plus important parmi les contractuels (75%).

Il est par ailleurs à noter qu'en comparaison des autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la FPT est supérieur à celui de l'État (55% dans la FPE) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (78%) selon les Chiffre-Clés de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique (édition publiée en 2017).

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

	A	B	C
Hommes	12%	10%	78%
Femmes	10%	7%	83%
Ensemble	11%	8%	81%

Si l'on en croit ces Chiffre-Clés de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique, le taux de féminisation selon les catégories (titulaires et contractuels confondus) est différent à Villiers-le-Bel par rapport aux moyennes nationales de la fonction publique territoriale.

En effet, en catégorie A, le taux est de 64% sur la commune, il existe donc de fait une surreprésentation légère des femmes par rapport au taux de féminisation nationale dans la fonction publique territoriale (60,7%). De même, en catégorie C le taux de féminisation est de 69% à Villiers le Bel et est donc bien supérieur à la moyenne nationale (61%). En revanche, en catégorie B, le taux de féminisation à Villiers le Bel est de 59%, il reste donc inférieur au taux national de 63%.

Il convient de noter qu'au total, sur 100 femmes travaillant à Villiers le Bel, 83 sont en catégorie C, 7 en catégorie B et 10 en catégorie A. D'un autre côté, sur 100 hommes, 78% sont en catégories C, 10% en catégorie B et 12% en catégorie A. Proportionnellement à leurs effectifs, les femmes sont donc moins nombreuses en catégorie A et B et surreprésentées en catégorie C.

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

De manière générale, dans la fonction publique territoriale, les femmes occupent 29% des emplois d'encadrement supérieur de Direction. Comparativement, à Villiers-le-Bel, en 2017, la part des femmes était minoritaire sur les emplois fonctionnels : 20% (1 femme DGA pour 5 postes). Il est cependant à noter que cette proportion s'équilibre lorsque l'on élargit aux emplois de directeurs (5 postes, 4 femmes).

### **La proportion des femmes par filière :**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	62%	38%
Culturelle	0%	100%
Sportive	20%	80%
Médico-sociale	98%	2%
Animation	59%	41%
Police	33%	67%

La proportion des femmes varie fortement d'une filière à l'autre, ainsi, elle est de 81% pour la filière administrative, 62% pour la filière technique, 33 % pour la filière police municipale et atteint 100% dans la filière sociale (éducatrices de jeunes enfants et ATSEM) et 98% dans la filière médico-sociale (puéricultrice, auxiliaires de puériculture ou encore infirmière). Comparativement, les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (90%), administrative (82%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours et police municipale (22%).

<b>Les cadres d'emploi les plus féminisés à Villiers le Bel</b>	
ATSEM	100%
Auxiliaire de puériculture	100%
Adjoint administratif	93%
Rédacteurs	71%
Adjoints techniques	69%
<b>Les cadres d'emplois les plus masculinisés</b>	
Agents de maîtrise	70%
Agents de police municipale	63%
Techniciens	60%
Animateurs	50%

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

Pour rappel, 67% des fonctionnaires de Villiers le Bel sont des femmes, 52% des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017.

	Hommes	Femmes
Promotion interne Agents de maîtrise (3 hommes et 2 femmes)	60%	40%
Avancement d'échelon	34%	66%
Avancement de grade	30%	70%

### **La pyramide des agents sur emploi permanents**

#### **A Villiers le Bel**

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes (34%)	Femmes (66%)	Hommes (28%)	Femmes (72%)
de + de 50 ans	15%	28%	2%	5%
de 30 à 50 ans	17%	37%	15%	46%
de – de 30 ans	2%	2%	11%	21%

<b>Age moyen des agents sur emploi permanent</b>			
Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,38	37,03	44,78
Hommes	47,64	34,26	44,9

Dans la fonction publique territoriale, la moyenne d'âge est de 45 ans chez les femmes et 44,8 ans chez les hommes. La moyenne d'âge à Villiers le Bel est donc plus élevée.

### **En matière de handicap :**

A Villiers-le-Bel, 24 agents sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2017, 41% sont des femmes.

	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	1
Catégorie B	1	1
Catégorie C	9	12

Dans la fonction publique territoriale, 54% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes, à Villiers le Bel, la proportion est de 58%. Par ailleurs, 12 allocations temporaires d'invalidité ont été attribuées au cours de l'année 2017, réparties comme suit :

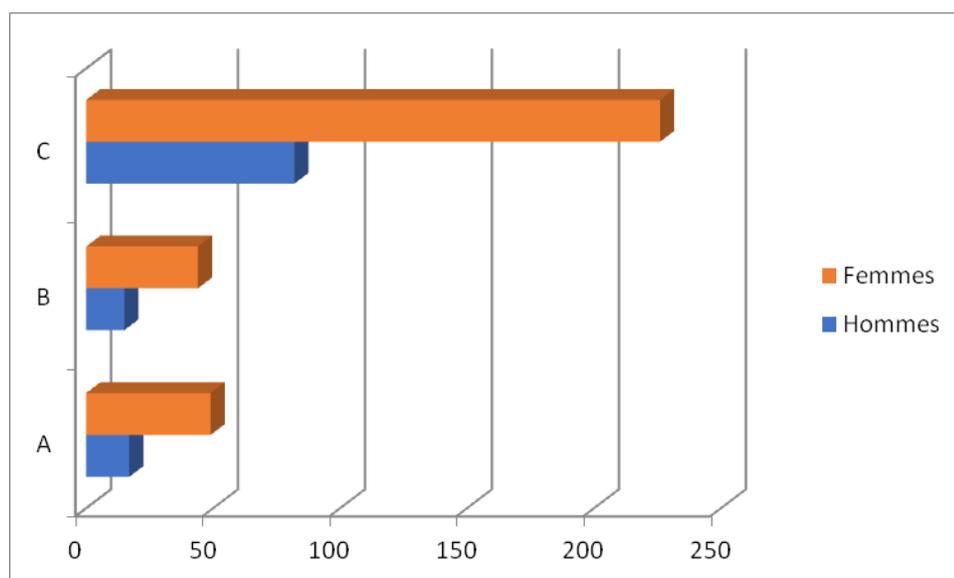
	Pour accident du travail		Pour maladie professionnelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	7	4	0	1

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

En 2017, 36 agents ont été recrutés sur des emplois permanents dont 55% ont été pourvus par des femmes.

## c. Formations

En 2017 à Villiers-le-Bel, 433 agents ont bénéficié de formation dont 319 femmes, soit 83 % de femmes de la collectivité, alors qu'elles représentent 68% des agents.



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

A Villiers-le-Bel, en 2017 comme au cours des années précédentes, seules des femmes ont eu recours au temps partiel. Elles sont peu nombreuses (25), et représentent 7% des agents féminins de la collectivité. Enfin 2 agents étaient en congé parental au 31 décembre 2017. Il s'agissait de deux femmes

## e. La santé au travail

	Hommes	Femmes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	5.31%	6.06%
Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical (hors congés maternité))	8.59%	9.83%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité et autre)	8.60%	10.41%

- Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017 :
  - En moyenne, 32 jours d'absence pour motif médical en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
  - En moyenne, 31.3 jours d'absence pour motif médical en 2017 pour chaque homme présente dans la collectivité
- Nombres de congés maternité en 2018 : 10
- Nombre d'accidents du travail déclaré en 2017 : 82
  - 10.5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017,
  - 8.5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017,
  - Les accidents du travail concernant les femmes ont été suivis de 2055 jours d'arrêt,
  - Les accidents du travail concernant les hommes ont été suivis de 1700 jours d'arrêt.

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

### Le contexte :

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.

De novembre 2015 à mars 2016, les encadrants de la Collectivité ont suivi une session de sensibilisation aux risques psychosociaux et ont mené une réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie au travail. Depuis 2016, 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 est constitué à parité de 5 femmes et 5 hommes.

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

Le groupe de travail étudie l'ensemble des travaux réalisés en groupe « métier » pour définir un plan général de prévention des risques et réaliser le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) de chaque unité de travail.

Le **plan général de prévention des risques** est divisé en 4 thématiques :

- **La sensibilisation** aux RPS et à l'amélioration de la qualité de vie au travail.
  - Le groupe de travail et l'ensemble des responsables ont participé à une session de formation de deux journées.
  - Partage des résultats de l'enquête et des indicateurs
  - Sensibilisation des Elus à la démarche de prévention
  
- **Le curatif en 2017:**  
Le suivi des agents ou des équipes se déroule sur plusieurs mois. Des situations difficiles repérées en 2016 ont été accompagnées en 2017.
  - Accompagner les agents ou les services en souffrance pour améliorer leur qualité de vie au travail
    - 10 accompagnements individuels dont **90% de femmes**
    - 1 accompagnement de structure : **100% de femmes**
  - Proposer à certains encadrants un accompagnement managérial
    - 2 accompagnements managériaux (deux services) : **100% de femmes**
  - Partager la démarche avec le médecin du travail et l'assistante sociale du CIG.
  - Gérer le stress et les conflits (formations)
    - Deux sessions de formations réalisées **100% de femmes**
  - Restaurer la confiance en soutenant les agents en souffrance : communication écrite sur le rappel de la loi concernant le harcèlement, en clarifiant les procédures.
  - Recensement des incidents et situations à risque, entretiens individuels avec la chef de projet RPS : **100% de femmes.**
  
- **La transversalité :**
  - Former les encadrants pour faciliter la gestion de projet dans une organisation.
  - Analyser ses pratiques et le fonctionnement aux nouvelles nécessités (projets, organisation...). Définir des valeurs partagées.
  - Favoriser la transversalité entre les différents services « communication-projets transverses- projets communs... »
  - Concertation des membres de la DG sur le projet RPS (point lors de DGRH)
  - Campagne de sensibilisation sur la santé (addiction-numérique-alimentation, égalité femmes/hommes...).
  
- **La reconnaissance :**
  - Renforcer la synergie et le rôle de chacun (rencontre, définir un fonctionnement commun, rédaction d'une charte...).
  - 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 2017

Catégories	Genre	Pourcentages par catégorie	Moyenne du net à payer par catégorie
A	Femme	52,63%	33 438,39 €
	Homme	47,37%	38 734,94 €
B	Femme	57,50%	26 821,48 €
	Homme	42,50%	23 970,25 €
C	Femme	69,39%	19 596,72 €
	Homme	30,61%	21 298,38 €

Remarque : les tableaux de la présente page concernent exclusivement le personnel fonctionnaire de la collectivité (à l'exclusion des contractuels)

### Etude salariale par filière, catégorie et genre - Exercice 2017

Filière	Catégorie	Femmes		Hommes		Total agents par filière	Moyenne totale du net à payer par filière
		Nombre de Femmes	Moyenne du net à payer	Homme	Moyenne du net à payer		
Administrative	A	17	33 930 €	14	35 974 €	31	34 853 €
	B	8	25 856 €	5	22 191 €	13	24 446 €
	C	64	20 301 €	5	19 437 €	69	20 239 €
Total filière Administrative		89	23 404 €	24	29 657 €	113	24 732 €
Animation	B	4	26 602 €	4	25 427 €	8	26 015 €
	C	36	19 322 €	25	20 434 €	61	19 778 €
Total filière Animation		40	20 050 €	29	21 122 €	69	20 501 €
Culturelle	B						
Total filière culturelle							
Police	C	5	20 474 €	6	21 917 €	11	21 261 €
Total filière Police		5	20 474 €	6	21 917 €	11	21 261 €
Sanitaire et sociale	A						
	B	4	30 487 €			4	30 487 €
	C	16	21 991 €			16	21 991 €
Total filière Sanitaire et sociale		21	24 166 €			21	24 166 €
Social	A						
	B	4	23 378 €			4	23 378 €
	C	16	20 893 €			16	20 893 €
Total filière Social		21	20 839 €			22	21 380 €
Sportive	B						
	C						
Total filière Sportive							
Technique	A					4	52 329 €
	B			5	25 546 €	8	26 989 €
	C	126	18 814 €	79	21 580 €	205	19 880 €
Total filière Technique		130	19 286 €	87	22 913 €	217	20 740 €
Total général		306	21 044 €	151	23 678 €	457	21 915 €

Pour des raisons de confidentialités et d'anonymat, les filières non représentées par plus de 3 agents ont été biffées

**Remarque liminaire :** 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.

Les femmes perçoivent 2 600 € environ de moins que les hommes (salaire net) en moyenne, soit 12.5 % environ de différence salariale.

Selon le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2015 de la DGAFP, le salaire net moyen des femmes dans la territoriale s'élevait, en 2013, à 1 769 euros (1 753 € à VLB), soit environ 200 euros de moins que les hommes. Cette différence de 11 % est la plus faible comparée aux autres fonctions publiques et au secteur privé. L'écart est en effet de 29 % dans la fonction publique hospitalière, de 17 % à l'Etat et de 24 % dans le privé. Nous nous inscrivons donc dans une tendance générale.

La différence la plus importante se situe au niveau de la filière administrative (6 000 € environ) 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 : 58.33 %.

A titre de comparaison, les femmes sont au nombre de 89 au sein de la filière administrative mais uniquement 17 d'entre elles occupent un poste de catégorie A : 19%.

Par ailleurs, il est à noter que pour les catégories B, ce sont les hommes qui sont payés moins que les femmes, en moyenne 2800 euros net de moins. Enfin pour les catégories C, les écarts sont moins importants, environ 1700 de différence en faveur des hommes.

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

Le plan d'action 2018, tel que présenté dans le cadre du précédent rapport et validé lors du Débat d'Orientation Budgétaire de cette même année, relevait 4 objectifs principaux :

- Lutter contre toutes formes de violences sexistes
- Tendre vers une ville « égalitaire »
- Lutter en faveur d'un égal accès aux droits des femmes et des hommes
- Accompagner les associations sur le volet Egalité Femmes-Hommes

La Mission Egalité Femmes-Hommes, montée en Septembre 2017, piloté par un duo de référent.e.s élue/technicien.ne et s'appuyant sur un groupe de travail transversale et interservices, s'est dès lors engagé dans le développement d'une action impliquant l'ensemble des secteurs d'interventions de la Mairie sur la base de ce plan d'action.

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

- Soutien à la lutte contre les violences sexistes
- Constitution d'une commune « exemplaire » en capacité d'agir concrètement pour l'égalité
- Intégration des questions liées à l'égalité Femmes-Hommes dans le déploiement des politiques publiques
- Sensibilisation du public pour faire évoluer les mentalités
- Accompagnement des associations sur le volet de l'Egalité Femmes-Hommes

## **a. Le soutien à la lutte contre les violences sexistes.**

Les chiffres accablants de la violence faite aux femmes (1 femme tuée tous les 3 jours en 2017 en France sous les coups de son mari ou conjoint, 210 000 femmes ou plus victimes de violences physiques et/ou sexuelles conjugales, 94 000 femmes ou plus victimes de viols ou tentatives de viol...), la ville de Villiers-le-Bel a fait depuis plusieurs années de la lutte contre ces violences une des priorités de son action.

En structurant, particulièrement autour de l'action du CCAS et de la Police Municipale, un véritable processus spécifique d'accompagnement des femmes victimes de violence, en formant les services au repérage de situations alarmantes et de redirection des victimes vers les services compétents, et en animant, autour du 25 Novembre (Journée Internationale de Lutte contre les Violences faites aux Femmes) un programme fort de sensibilisation et de formations des acteurs du territoire, la ville s'est donné les moyens en 2018 de poursuivre cet effort.

### **1) Un accompagnement renforcé des femmes victimes de violences**

Le Centre Communal d'Action Sociale, confronté régulièrement à des cas de violences conjugales, travaille depuis plusieurs années au développement de méthodologie d'accueil et d'accompagnement des victimes qui se présentent au CCAS ou y sont redirigées par les autres services ou partenaires de la commune, ainsi que sur le développement de partenariats permettant de mieux accomplir ce type de missions.

Un des partenariats les plus structurant est celui que la commune et le CCAS entretiennent avec l'association Du Côté des Femmes, qui accompagne le CCAS dans l'orientation et la prise en charge de l'accompagnement des victimes. L'association tient une permanence régulière au sein du CCAS pour faciliter l'accueil des victimes. Elle est également engagée dans un processus de formations des agents municipaux et partenaires institutionnels et associatifs du territoire qui s'est prolongé cette année (ces formations sont effectuées dans les locaux du CCAS qui prend également en charge les repas pour les formations de 2 jours.)

Le CCAS entretient aussi un partenariat de travail avec la Police Municipale dans l'accueil et l'orientation des victimes. Ces deux services ont travaillé à renforcer leurs démarches de prises de rendez-vous individuels avec les victimes. Au cours de ces rendez-vous, un.e agent du CCAS et de la PM sont conjointement présent.e.s. Ce dispositif permet un meilleur accompagnement des victimes vers le dépôt de plainte auprès de la Police Nationale et a permis une meilleure identification des missions respectives de la Police Municipale et du CCAS concernant la prise en charge des victimes.

Le CCAS travaille également en partenariat avec la Maison de la Justice et du Droit. Une convention partenariale constitutive d'une plateforme « violence faite aux femmes » a d'ailleurs été signée le 24 Novembre 2017 entre le TGI de Pontoise, le CIDFF 95, l'association Du Côté des Femmes, la communauté d'agglomération RPF et la MJD pour faciliter la coopération entre cette dernière et le reste des services communaux sur cette thématique. D'autres rencontres et dialogues de coopération ont par ailleurs été établis avec le Département du Val d'Oise, les différents bailleurs sociaux présents sur la ville et l'ensemble des services de la ville en lien avec les habitant.e.s pour mieux faire connaître les initiatives du CCAS et favoriser la coopération sur ces questions.

En 2018, Un diagnostic subventionné par l'Etat a en outre pu être établi par le cabinet Compas-Tis sur les violences faites aux femmes sur l'ensemble du territoire communal. Cet audit devait permettre d'établir une analyse plus fine de la population communale victime de violences

conjugales et de faire le bilan de l'action municipale, des forces et faiblesses du dispositif existant et de l'accompagnement effectué. Les manques constatés concernent essentiellement 2 points : l'absence de moyens humains supplémentaires pour l'accompagnement des femmes (pas de personnel dédié) et le manque de solutions d'hébergement d'urgence. Pour autant, cet audit, qui a permis d'affiner la connaissance par le CCAS des enjeux du territoire en termes de violence faites aux femmes, a également permis de constater une meilleure identification des lieux (CCAS et PM particulièrement) relatifs à ces enjeux pour les habitantes de Villiers-le-Bel. L'accompagnement a aussi pu monter en qualité grâce à la mise en place d'outils de suivis spécifiques (fichier commun à la PM et au CCAS) et à une sécurisation accrue des victimes qui restent néanmoins perçue comme insuffisante.

Ce dernier point constitue une des priorités du CCAS. La sécurisation des victimes passe par un renforcement des partenariats permettant de mieux identifier et mobiliser les ressources disponibles sur le territoire et au-delà pour l'accueil et l'hébergement des femmes victimes de violences. C'est en effet le renforcement des dispositifs d'hébergement, en particulier, qui constitue une priorité pour véritablement renforcer la sécurisation des victimes et garantir un accompagnement serein.

La construction de ces dispositifs et partenariats s'est faite avec le soutien actif de l'Etat, qui a accompagné la structuration de l'action municipale. Ce soutien s'est cristallisé cette année dans une rencontre organisée le 15 Décembre à la Mairie de Villiers-le-Bel avec l'ensemble des partenaires du territoire, en présence de Mme Isabelle ROME, Haute Fonctionnaire à l'Egalité Femmes-Hommes et Philippe Callen, 1<sup>er</sup> vice-président du TGI de Pontoise. Cette rencontre a renouvelé la dynamique de coopération entre les instances judiciaires locales, les services de l'Etat et le réseau d'action mis en place au niveau municipal pour permettre un accompagnement optimal sur le plan social et juridique des femmes victimes de violences à Villiers-le-Bel.

Il convient de noter, enfin, que la commune s'est engagée, depuis septembre 2017, au côté de l'association France Horizon, sur l'ouverture au sein de l'ancien site de l'hôpital Adelaïde-Hautval, fermé par l'APHP, d'une structure d'accueil d'une capacité de 180 lits dont la moitié (90) ont été réservés à l'accueil de femmes isolées. Cette structure a donc renforcé en 2018 les capacités municipales d'accueil de femmes en détresse.

## **2) Une montée en capacité à rediriger et à informer pour les services au contact avec le public**

Au-delà de l'action centrale du CCAS, plusieurs services ont également participé à des formations et mis en place des actions spécifiques visant à rediriger les femmes victimes de violences vers les acteurs ressources sur ces questions.

L'ensemble des services au contact du public ont été invités à participer, les 5 et 6 avril 2018, à une formation sur « les violences faites aux femmes dans le couple » organisée par le CCAS et dispensée par l'association Du Coté des Femmes. En dehors de ces temps de formations déjà évoqués plus haut, certains services ont également participé à d'autres initiatives pour monter en capacité sur ces sujets spécifiques. Par exemple, en Novembre 2017, le service Petite Enfance a organisé sa journée pédagogique unifiée autour de la thématique « Sensibilisation à la problématique des violences conjugales » avec l'association Du Coté des Femmes. Enfin, si elle n'a finalement pas pu être réalisée pour des raisons conjoncturelles, une formation de 2 ateliers répartie sur 2 jours était prévue pour l'ensemble des services et partenaires institutionnels autour du consentement en Novembre 2018. Cette formation témoignait aussi d'une volonté de travailler également à la prévention des violences sexistes dont pourraient être victimes les agents.e.s eux-mêmes.

En parallèle, plusieurs services ont également amorcés la construction de partenariat et de procédures d'actions spécifiques autour des questions des violences sexistes : Le service Habitat a par exemple commencé un travail de partenariat et de constitution de processus d'action concernant la mise à l'abri de femmes menacées par des marchands de sommeil. Un travail de partenariat a également été entamé en parallèle par le service logement avec les bailleurs sociaux pour la mise à l'abri de femmes victimes de violences domestiques.

D'autres services, enfin ont énoncé leur volonté d'améliorer leur capacité d'accueil et de redirection des femmes victimes de violences, dans le cadre de leurs missions auprès du public. C'est par exemple le cas du service de Réussite Educative. D'autres encore ont pris des habitudes d'attention et de redirections de victimes de violences conjugales elles-mêmes agentes de la collectivité.

Dans l'ensemble, si le besoin de formation et de systématisation de cette montée en capacité des services est ressentie largement et qu'un effort pour la constitution d'une procédure réellement intégrée est encore nécessaire, les entretiens et retour des services dans le cadre de la rédaction de ce rapport font état d'une volonté collective réelle de rendre l'ensemble des équipes communales compétentes dans le traitement de ces questions, qu'elles concernent le public comme les agent.e.s eux-mêmes.

### **3) A l'occasion du 25 Novembre, la mise en place d'une action de sensibilisation et de formation touchant à la fois le public, les services et les partenaires du territoire.**

Le 25 Novembre, Journée Internationale de Lutte Contre les Violences faites aux Femmes, a été en 2018, comme les années précédentes, un temps fort de l'action communale contre les violences sexistes qui a concerné à la fois le public, les services et l'ensemble des partenaires associatifs et institutionnels du territoire. Si la programmation a, cette année, pu toucher des thématiques plus larges autour de l'égalité femmes-hommes, plusieurs mobilisations ont spécifiquement abordé les thèmes de la lutte contre les violences faites aux femmes. 2 actions ont particulièrement mobilisé :

- Un court-métrage, « Anna », réalisé à l'initiative du MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des Femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains) avec le soutien de la Commission Européenne) a été diffusé le 27 Novembre 2018 au sein de la Maison de Quartier Camille Claudel devant un public assez large d'habitant.e.s de la ville qui ont par la suite pu échanger lors d'un débat animé par des professionnel.le.s et élu.e.s de la commune (Associations Voix de Femmes et Du Côté des Femmes, Police Municipale, CCAS, élue référente de la mission Egalité Femmes-Hommes, avocate spécialisée dans le droit de la famille...)
- Des professionnel.le.s, dont des agent.e.s de la commune, ont eu l'occasion de participer, le 23 Novembre, à un séminaire intercommunal (organisé par la CARPF et animé par l'ADRIC (Agence de Développement des Relations Interculturelles pour la Citoyenneté) et la Compagnie Naje) de réflexion sur l'égalité femmes-hommes, le sexisme, les questions liées aux orientations sexuelles, au genre et aux questions transgenre. Dans ce cadre, la question des violences sexistes ; homophobe et à direction des personnes transgenre à été abordé (entre-autres), y compris sous la forme d'un atelier « théâtre-forum » en matinée.

L'organisation de ce temps fort a aussi été l'occasion d'une réflexion forte autour de la communication à destination du public autour des initiatives municipales et des informations techniques (numéros d'urgence, permanences, accueil des victimes...) Ces réflexions ont impliqué à la fois le groupe de travail inter-service mis en place par la Ville et la direction de la communication.

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

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont profondément enracinées dans notre société pour des raisons historiques. Elles représentent un système d'oppression qui s'ancre et se reproduit dans nos structures politiques, économiques, culturelles et sociales. Si la lutte contre ces inégalités et les structures de domination qui les nourrissent constitue un des impératifs du projet républicain et de l'action de la ville de Villiers-le-Bel, il paraît néanmoins évident que des changements profonds et sociétaux ne peuvent se réaliser que s'ils sont accompagnés par une large prise de conscience collective et un engagement fort de toute la population dans cet entreprise de transformation sociale.

Consciente de cela, la collectivité double ses efforts d'intégration de la sensibilité aux questions de genre au sein de ses politiques public par une large dynamique d'échange et de sensibilisation avec la population, dans le but de favoriser cette évolution des mentalités nécessaires à la lutte contre le sexisme et les inégalités. Cette volonté se concrétise en particulier autour des temps forts du 8 Mars et du 25 Novembre dont la programmation inclue chaque année plusieurs temps de sensibilisation incluant la population. Au-delà de ces temps spécifiques d'actions, la collectivité et ses services s'engage aussi spécifiquement auprès des jeunes pour déconstruire dès le plus jeune âge les stéréotypes sexistes. Enfin, la Ville cherche également, dans les domaines divers du Sport, de la Culture, des activités familiales ou professionnelles, à décloisonner des secteurs fortement marqués par les inégalités de genre en y portant un discours de mixité.

### **1) Des temps forts de sensibilisation pour engager le débat avec le public.**

Le choix de la ville d'animer deux temps forts dans l'année autour de la thématique de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences sexistes, respectivement le 8 Mars (Journée internationale de lutte pour les droits des femmes) et le 25 Novembre (Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) est en phase avec une volonté de renforcer la sensibilisation de la population à ces deux enjeux tout en donnant au public les outils et clés d'actions pour faire émerger une véritable prise de conscience collective et renforcer l'engagement citoyen pour l'égalité et contre les oppressions. Comme en 2017, le déploiement d'actions larges autour de ces deux dates a fait l'objet d'une attribution de subvention dans le cadre du Contrat de Ville (cette demande a par ailleurs été renouvelée et acceptée pour 2019.)

Cette année, l'édition 2018 de la programmation municipale autour du 8 Mars a été particulièrement riche en termes d'actions tournés vers les habitant.e.s. Cette programmation incluait :

2 expositions:

- Du 1<sup>er</sup> au 13 mars, dans le cadre de l'exposition « Héro(ïne)s dans la BD », les travaux d'une vingtaine d'auteurs de BD ayant imaginé et mis en scène une représentation féminine d'un héros de BD de leur choix (inversion du genre du personnage, réflexion sur les stéréotypes du héros...) ont été présentés aux habitant.e.s et aux élèves des collèges et lycées de Villiers-le-Bel (sur des créneaux éducatifs dédiés) au sein de la Maison Jacques Brel.
- Du 7 au 10 Mars, une exposition « Portraits de Femmes célèbres de l'Histoire », réalisée par Mustapha Boutadjine, a été présentée aux habitant.e.s au sein de la Maison de quartier Camille Claudel. Cette exposition s'est conclue avec un vernissage le 10 Mars en présence de l'artiste.

3 projections de film (suivie de débats):

- Le 7 Mars, projection du film « La source des femmes » de Radu Milhaileanu à la Maison de Quartier Camille Claudel, suivi d'un goûter convivial.
- Le 10 Mars, projection du court métrage « Je t'aime à la folie » de Gilbert Glogowski à la Maison de Quartier Camille Claudel en présence du réalisateur et débat sur le thème de la prévention et du soutien en faveur des victimes des violences faites aux femmes.
- Le 14 Mars, projection du film « Foxfire », débat (avec les membres de l'association Unicité) puis repas organisé à la Maison de Quartier Salvador Allende.

2 ateliers:

- Le 7 Mars, un atelier initiation-découverte des sports mécaniques (karting, speed park...), ouvert spécifiquement par inscription aux femmes (dans le but de permettre la déconstruction des stéréotypes liés à cette pratique) a été organisé à la Maison de Quartier Salvador Allende.
- Le 8 Mars, une séance de Théâtre-Forum avec la Compagnie Uvol a été organisée pour échanger et faire participer les habitant.e.s autour de la question des inégalités entre les femmes et les hommes. Cette séance a été suivie d'un pot convivial.

Une sortie:

- Le 5 Mars, une visite au Louvre a été réalisée avec une intervenante sur le thème « Drôles de Dames ». L'objectif était de discuter autour des différents chefs d'œuvres du musée représentant des femmes et de réfléchir autour de ces représentations. Cette activité était disponible pour un public mixte sur inscription auprès de la Maison de Quartier Camille Claudel.

Cette programmation (à l'instar de celle autour du 25 Novembre déjà décrite dans en a.3), a été le fruit d'un travail transversal impliquant particulièrement le duo élue-chargée de développement local en référence sur la mission Egalité Femmes-Hommes, le service de la mission renouvellement urbain, le service du développement local, le service culturel et les équipes des maisons de quartier, en particulier celle de la Maison Camille Claudel, particulièrement engagé autour de la programmation de l'édition 2018. Il a pu par ailleurs mobiliser l'assistance et l'aide de l'ensemble des services dans le cadre du groupe de travail attaché à la mission Egalité Femmes-Hommes. Enfin, les associations présentes sur la ville ont participé à l'organisation et à la mobilisation autour de plusieurs événements.

L'ensemble de ces temps de sensibilisation (8 Mars et 25 Novembre) ont pu mobiliser un public assez large qui a pu s'emparer de cette thématique pour interroger nos pratiques sociétales et collectives et ainsi s'engager dans la lutte contre les inégalités. Cependant, il a été noté à plusieurs reprises que le faible nombre d'hommes mobilisés affaiblissait la portée de ces actions. Plusieurs des services acteurs de ces programmations ont exprimés leur souhait de réfléchir à des modalités d'interventions permettant, pour les éditions suivantes, de mobiliser la population masculine de manière plus large.

## 2) Un engagement fort pour faire réfléchir les jeunes aux enjeux de la mixité et de l'égalité

Les inégalités femmes-hommes sont maintenues et renforcées au sein de notre société par la reproduction des stéréotypes et pratiques sexistes dès le plus jeune âge. Face à ce constat, la collectivité s'est engagée depuis plusieurs années à prêter une attention particulièrement forte aux actions de sensibilisation impliquant les jeunes. Conséquemment, Les maisons de quartier dans le cadre du CLAS et de l'activité de leurs animateurs jeunesse, ainsi que les équipes de la mission jeunesse et les partenaires de l'Education Nationale présents sur la Ville, ont développé en 2018 un large panel d'action destiné à sensibiliser les jeunes aux enjeux de l'égalité entre femmes et hommes.

Les Maisons de Quartier, dans le cadre du CLAS (Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité), se sont engagés à promouvoir la lutte contre les stéréotypes de genre auprès des jeunes mobilisés par le dispositif. Cette année, les Maisons de Quartier ont en particulier mobilisés les jeunes autour de plusieurs des actions organisées dans le cadre des temps forts du 8 Mars et 25 Novembre (notamment l'atelier ciné-débat organisé à la Maison de Quartier Camille Claudel autour de la projection du film « Source des Femmes » le 7 Mars.)

Les jeunes engagés au sein du CLAS à la Maison de Quartier Camille Claudel ont également été mobilisés dans le cadre d'un atelier spécifiquement tourné vers les jeunes dans le cadre de la programmation autour du 25 Novembre. En effet, ces derniers ont participé, le 16 Novembre, à un temps d'échange animé par l'association Olympio autour de la question des stéréotypes de genre. Cet atelier a permis d'engager avec ce groupe d'une trentaine de jeunes un travail de déconstruction des pratiques sexistes autour de l'analyse de plusieurs pratiques genrées et des différences culturelles existantes avec d'autres pays.

La Maison de Quartier Salvador Allende a, de son côté, animé tout au long de l'année un projet d'espace parole impliquant un groupe de jeune échangeant autour de plusieurs sujets de sociétés et participant à des temps de rencontre avec des intervenants divers et à des projections thématiques. Le thème de l'égalité femmes-hommes a été régulièrement abordé et a fortement mobilisés ces jeunes lors des discussions. Conséquemment, l'équipe de la Maison de Quartier a proposé d'inclure cette thématique dans le cadre de son projet 2019 de rencontres-jeunes autour de la citoyenneté et des droits, qui pourrait donc remobiliser ce public autour de ces questions.

De son côté, la Mission Jeunesse, a organisée cette année plusieurs interventions autour de l'éducation à la vie affective et sexuelle auprès de classes de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>. Ces temps d'interventions ont également été l'occasion d'une discussion avec plus de 200 collégiens qui ont pu échanger avec des professionnel.le.s et intervenant.e.s autour d'un large éventail de problématiques impliquant les questions de stéréotypes genrés et pratiques sexistes. Cette initiative a par ailleurs fait l'objet d'un financement par l'ARS dans le cadre du projet global Santé-Jeunesse.

Enfin, il est à noter que la Police Municipale et la Maison de Quartier Camille Claudel se sont aussi lancées dans une réflexion autour de la sensibilisation des jeunes au décroisement des métiers et professions traditionnellement « sexués ». Cet effort collectif impliquerait l'organisation de rencontre et d'échanges entre les jeunes et des femmes et hommes travaillant dans des environnements au sein desquels leur genre est massivement sous-représenté afin de contribuer à déconstruire les barrières qui se forment pour certains jeunes autour de la pratique de certaines professions.

L'ensemble de ces activités a touché de nombreux jeunes adolescent.e.s et scolaires mais plusieurs services ont constatés la difficulté de déployer des actions touchant les familles dans leur ensemble. Ce constat constitue certainement un défi à relever pour la collectivité.

### **3) La promotion du décloisonnement des activités « genrée » et de l'égal accès de tous aux activités familiales, culturelles, sportives et professionnelles**

Dans le cadre de leurs secteurs d'activités respectifs, les différents services de la ville contribuent également à favoriser la mixité en proposant au public de briser les murs que la société forme parfois autour de la pratique de certaines activités culturelles, sportives, familiales et professionnelles pour les femmes ou les hommes. En animant des ateliers spécifiques destinés à faire intervenir de la mixité autour de ces principes, la ville de Villiers-le-Bel s'engage pour favoriser l'émancipation de tous.

Le service des affaires culturelles a notamment monté un projet visant à amener les femmes à découvrir, voir même à s'engager, dans les métiers de la création numérique dans le cadre de l'implantation de la Micro-Folie sur Villiers-le-Bel. Ce projet a été structuré en 2018 autour de plusieurs initiatives ayant mobilisés près de 200 personnes (principalement des jeunes.) :

- Sur la période de Janvier à Juin 2018, le service des affaires culturelles a organisé un programme d'initiation à la programmation sur 8 heures ayant mobilisés 48 participant.e.s. et un autre d'initiation à la robotique sur 168 heures ayant mobilisés un total de 135 participant.e.s.
- En Octobre 2018, un programme sur 24 heures a mobilisé 8 personnes autour de la création de Machinimas (courts-métrages en images de synthèses issus de logiciels de jeux vidéos) avec Isabelle Avers, artiste-gameuse.
- En Décembre 2018, un programme sur 4 heures ayant mobilisé 17 participant.e.s autour de la création de synthétiseurs numériques avec le collectif Kogumi.

L'ensemble de ces activités a contribué à faire émerger une réflexion avec les participant.e.s autour des métiers du numérique et à promouvoir ces orientations professionnelles pour un public mixte, afin de remettre en cause les stéréotypes autour d'une pratique largement perçue comme masculine.

De son côté, le service des sports a cherché à renforcer largement la visibilité des sports féminins sur la ville tout en animant, à l'occasion des actions autour du 8 Mars, un atelier autour de la découverte des sports mécaniques (principalement le karting) orientés vers la pratique féminine. De fait, en amenant des femmes à s'emparer de ces pratiques sportives, cet atelier organisé le 7 Mars à la Maison de Quartier Camille Claudel invitait les participant.e.s à remettre en cause les clichés existants autour du rapport entre les femmes, le sport et même la conduite, qui reste perçue comme une pratique masculine.

Le service Petite Enfance, enfin, s'est engagé cette année dans la valorisation du rôle du père dans l'éducation des enfants. En faisant attention à inviter systématiquement les pères au sein des activités de soutien à la parentalité organisées dans l'année, le service a en effet voulu participer à la déconstruction des stéréotypes autour des rôles traditionnels des femmes et des hommes dans l'éducation des enfants.

### **c. Des progrès dans la constitution d'une commune « exemplaire » et en capacité d'agir concrètement pour l'égalité.**

L'engagement de la Ville de Villiers-le-Bel pour l'égalité des femmes et des hommes est d'abord concrétisée par la volonté qu'elle porte de se constituer en une commune « exemplaire », capable de porter politiquement et techniquement des actions spécifiques de lutte contre les inégalités de genre, mais aussi de faire évoluer son fonctionnement interne pour mieux intégrer cette sensibilité spécifiques à l'ensemble des politiques publiques.

Face à ce double objectif, la Ville a continué à se structurer en 2018 autour de la Mission Egalité Femmes-Hommes, lancée en Septembre 2017. Elle cherche à pérenniser les structures de gouvernances mises en place au moment du lancement de cette mission tout en favorisant le développement dans l'ensemble des services d'outils visant à intégrer ces problématiques d'égalité dans l'élaboration et les mises en œuvres des politiques publiques municipales. La Ville, enfin, a cherché à favoriser cette évolution des services en favorisant la formation des agent.e.s autour des thématiques propres à cette mission Egalité Femmes-Hommes.

#### **1) La structuration continue d'une mission Egalité Femmes-Hommes autour d'un groupe de travail interservices et d'un duo élue-chargé.e de mission référents.**

La création en Septembre 2017, de la mission Egalité Femmes-Hommes, portée politiquement par Mme TECHTACH, élue adjointe aux finances, aux commerces, aux marchés forains et responsable de la mission Egalité Femmes-Hommes, et techniquement par Mme DA COSTA, chargée de développement local, a marquée la volonté municipale de pousser plus loin la réflexion sur les questions d'inégalités de genre. La Ville, ne se contentant pas de dresser un état des lieux de ces inégalités, souhaitait le développement d'une dynamique d'action inter-service visant à lutter effectivement contre ces inégalités en développant une action publique intégrée mobilisant l'ensemble des secteurs d'intervention de la municipalité.

Le mode de gouvernance mis en place dans le cadre de ce lancement est celui de l'animation de cette mission par un par un groupe de travail transversal, regroupant une part importantes des services communaux (et mixant services supports et au contact du public. Ce groupe, piloté par le duo de référent.e.s précédemment cité, s'est réunis dès lors tous les mois pour assurer la continuité de cette mission et de son portage collectif. Cette mission a été marquée en 2018 par la mise en place d'un travail partenarial autour de différents projets d'envergure, comme l'organisation des temps forts autour du 8 Mars et du 25 Novembre ou l'inscription de la commune dans la démarche du PIA (Programme d'Investissements d'Avenir.) Il a aussi été un lieu d'échange interservices qui a pu favoriser la coopération autour de projets propre à différents secteurs d'interventions communaux (lutte contre les violences faites aux femmes avec le CCAS et la Police Municipale, programmation culturelle dans le cadre du festival « Villiers-la-Belle »...)

Le départ de Mme DA COSTA en Août 2018 et son remplacement par M. SOUCHIERE en Novembre ont pu contribuer conjoncturellement à ralentir cette démarche partenariale et à fragiliser son pilotage. Cette période de transition étant effectuée, ce groupe de travail a vocation à se renforcer en 2019 et à stabiliser à nouveau un mode de fonctionnement propre à relancer une dynamique de travail transversale. Cette transition et cette nouvelle dynamique de coopération inter-service autour de la mission Egalité Femmes-Hommes ont d'ailleurs été concrétisées par la participation de 15 services et directions à l'écriture du présent rapport.

## **2) L'engagement d'un travail d'objectivisation de données genrées de fonctionnement qui reste à approfondir.**

La mise en place d'une gouvernance partagée et de référent.e.s de mission donne aux objectifs d'actions en faveur de l'égalité de la ville de Villiers-le-Bel une structure technique et politique nécessaire à la coordination et à l'impulsion de l'effort municipal. Néanmoins, la capacité d'action collective des services dépend également de leur capacité d'analyse des enjeux liés à cette mission et de l'élaboration d'indicateurs pertinents permettant la construction et l'évaluation de politiques publiques sensibles au genre. Sur ce dernier point, force est de constater que les services municipaux, s'ils font preuves d'un engagement certain vers une prise en compte de ces besoins, ne sont pas encore tous parvenus au même niveau de développement d'indicateurs et outils internes à même de leur permettre de mieux intégrer le prisme de genre à leur action.

Plusieurs services ont fait remonter les initiatives suivantes :

- Le CCAS s'est engagé vers une exploitation de statistiques différentielles (en fonction du genre) qui lui a permis de développer une analyse objective de l'accueil du public en fonction du genre. Il a pu ainsi poser le constat objectif de pratiques et besoins différents des femmes et des hommes reçu.e.s en entretien. A été constaté, entre autres, un plus fort nombre d'entretiens réalisés avec des hommes et un fort taux de demande d'hébergement émanant de cette population, comparativement aux femmes. Il a aussi été noté, à l'inverse, que les demandes d'accompagnement par des aidant.e.s à domicile concernent majoritairement des femmes, un tabou semblant exister autour de l'accompagnement des hommes. Le constat de ces inégalités et d'autres encore dans les demandes émanant du public, dans la participation des administré.e.s aux différents ateliers organisés ou dans le traitement de différentes situations a permis au CCAS de mieux perspectives d'évolutions des politiques portées par le service et les actions de corrections à mettre en place pour mieux adapter ces politiques aux spécificités et aux inégalités constatées.
- La Maison de Quartier Boris Vian a également recueillis, sur l'année 2018, des statistiques genrées de fréquentation de l'Espace Jeunes et de participations aux ateliers proposés par les animateurs. Ces statistiques ont été présentés au public dans le cadre du Conseil de Quartier des Carreaux le 15 Octobre 2018 et ont eu l'effet notable de permettre l'engagement d'une discussion avec les habitant.e.s concernant les forts différentiels observés (10% de la fréquentation de l'Espace Jeunes est féminine en Février 2018, elle était de 7% en Janvier.) Ces discussions et autres observations de la direction de la Maison de Quartier doivent permettre d'alimenter une réflexion sur la favorisation de la mixité de l'acceuil au sein de la structure.
- Une réflexion a également été engagée par la direction de la communication et le CCAS sur le développement d'une communication sensible au genre et soucieuse de la représentation des femmes et de situations dans leur diversité. En effet, un retour sur la communication proposée cette année a amenés ces services à s'interroger sur une représentation des femmes de la commune qui soit au plus proche de la diversité des habitantes de Villiers-le-Bel.

Dans l'ensemble, les services ayant contribué à la rédaction du présent rapport ont consciences des enjeux de mixité et de parité en interne, mais manquent encore d'outils pour objectiver l'analyse de leur activité. Face à ce constat, un travail a été engagé dans le cadre de l'AMO égalitaire engagé en amont de l'inscription de la commune dans le processus du PIA pour permettre à des services pilotes de développer des outils d'analyse de l'impact des politiques publiques en lien avec les enjeux de l'égalité Femmes-Hommes. Cette démarche d'organisation d'atelier, animé par Mme. Maruejols,

géographe spécialisée du bureau d'étude AROBE, et piloté pour la Ville par le duo référents de la Mission Egalité Femmes-Hommes, implique un travail de recueil et de traitement de données genrées qui s'échelonne sur l'ensemble du premier semestre 2019. Cette démarche devra permettre à terme de favoriser l'émergence de ce type d'outils et de processus d'analyse de l'action publique dans l'ensemble des services. Un temps de sensibilisation est également proposé et concernerait, dans le cadre de cette prestation, l'ensemble de l'équipe municipale pour permettre aux élu.e.s de renforcer le portage des actions menées dans le cadre de cette mission.

### **3) La participation des agents à plusieurs formations sur le thème de l'égalité femmes-hommes**

Le renforcement des compétences des différents services de la ville sur l'ensemble des enjeux liés à la Mission Egalité Femmes-Hommes passe également par un renforcement de l'offre de formations thématique à destination de ces services. En 2018, un ensemble de temps de formation assez large a amené les agent.e.s de la ville à mieux saisir les enjeux de cette mission et à favoriser le développement d'outils spécifiques au traitement de ces problématiques.

On note en particulier les temps forts suivants :

- A l'occasion de l'action municipale autour du 8 Mars 2018 (Journée Internationale de Lutte pour les Droits des Femmes), deux sessions de formations à destination des services de la ville ont été organisées à la Maison Jacques Brel le 8 Mars sous la forme d'un Théâtre-Forum monté par la compagnie Art et Prémices, avec pour thématique les rapports femmes-hommes au travail et les problématiques de harcèlements, discriminations et de perpétuation des stéréotypes de genre dans le milieu professionnel.
- De la même façon, la programmation autour du 25 Novembre (Journée Internationale de Lutte Contre les Violences Faites aux Femmes) a été l'occasion de l'animation de plusieurs ateliers de formations à destination des services. Le séminaire intercommunal du CARPF a déjà été évoqué à ce propos en a.3
- En marge de ces temps forts de l'année 2018, plusieurs services ont également suivi des formations spécifiques tout au long de l'année. Les agent.e.s des maisons de quartier et les équipes la Réussite Educative ont par exemple été convié.e.s à une série de formation animée par l'AROEVEN (Agence Régionale des Œuvres Educatives et de Vacances de l'Education Nationale) les 13 et 14 Décembre 2018. De même, les équipes du service Petite Enfance ont suivi des formations similaires depuis fin 2015.

Malgré l'annulation d'un séminaire interprofessionnel qui devait réunir les équipes municipales autour des thèmes du consentement les 26 et 27 Novembre 2018 pour des raisons de santé du côté de l'association intervenante, le programme de formation sur les thèmes liés à l'Egalité Femmes-Hommes a donc été relativement conséquent tout au long de l'année 2018. Avec la démarche engagée auprès de l'AROEBE et évoquée plus haut, l'ambition municipale de formation de ses équipes techniques reste tout aussi forte pour 2019.

## **d. Une évolution dans l'intégration des questions liées à l'égalité femmes-hommes dans le déploiement des politiques publiques**

Au-delà des efforts entrepris pour améliorer le recueil d'informations et le développement d'outils propre à chaque service, l'année 2018 a aussi été l'occasion pour plusieurs services de renforcer leur engagement dans un processus de renforcement de la prise en compte du prisme du genre dans le déploiement de politiques publiques qui ne soient pas spécifiques à ces thématiques.

Notamment, les attentions portés par la plupart des services engagés dans le cadre de cette mission au renforcement de la mixité dans les actions impliquant le public ont pour objectif d'éviter que des inégalités d'accès de fait aux différents services publiques se pérennisent ou se renforce. Cette réflexion sur le déploiement d'action réellement égalitaire a principalement été animée par l'engagement communal dans le cadre du Programme Investissements d'Avenir de l'ANRU. Cette démarche a en effet alimentée toute une réflexion sur l'action de la Ville en termes d'aménagement d'espaces et de développement de logements « égalitaires », d'animations d'espaces collectifs sensibles aux questions de genre et, de manière générale, d'élaboration de politiques publiques plus soucieuses de l'ensemble des enjeux liés aux objectifs municipaux d'égalité femmes-hommes.

### **1) Une prise en compte renforcée de l'importance de la mixité et des questions de genre dans le cadre des actions à direction du public.**

Dans le cadre de l'écriture du présent rapport, l'ensemble des services impliqués ont témoigné de leur volonté de favoriser la mixité à travers l'ensemble des actions touchant le public, tout en favorisant, lorsque cela paraissait opportun, les pratiques féminines ou masculines autour d'activités traditionnellement cloisonnées du point de vue du genre. Conséquemment, une partie des services a fait remonter des mesures poursuivis ou engagés cette année pour renforcer cette mixité.

- Le service des Affaires Culturelles est notamment engagé dans la promotion et l'accompagnement des artistes féminins présents sur le territoire communale. Le festival « Villiers-la-Bel », organisé chaque année autour du 8 Mars, et la programmation des saisons culturelles sont des occasions régulières de mise en avant d'artistes féminins tandis que le service porte une volonté forte d'accompagnement renforcé des femmes vers l'usage des équipements de la Maison Jacques Brel (en particulier les studios d'enregistrement qui sont perçus par le service comme servant pour l'instant un public largement masculin.
- Le service des sports s'est également engagé depuis plusieurs années dans une démarche de promotion et d'accompagnement des pratiques du Sport Féminin. Les Assises du Sport de Septembre 2017 ont été une occasion d'échange avec les habitant.e.s de la commune et l'ensemble des acteurs du sport du territoire autour de cette thématique puisque « le sport au féminin » était ciblé comme un des thèmes principaux de discussion. Ce soutien au sport féminin est par ailleurs une constante au travers de plusieurs actions engagés par le service des sports. En effet, les ateliers « Garde la Pêche », autour des thématiques de sport-santé et de lutte contre l'obésité organisés au sein de la Maison de Quartier Boris Vian ont favorisé également l'engagement des femmes dans la pratique sportive.
- Les Maisons de Quartiers et le CCAS ont également fait preuve d'engagement, tout au long de l'année, pour développer une programmation d'activités touchant l'ensemble des publics mixtes. Cet engagement fait sens au regard des constats portés sur l'absence de mixité concernant plusieurs activités proposées. A titre d'exemple, le CCAS note que si ses actions Tables d'Hôtes, ses sorties culturelles et permanence Cultures du Cœur, ses ateliers visant le

secteur retraités et ses différents moments festifs (Galas, Thé dansant, repas à thèmes...) touchent un public globalement mixte, les ateliers socio-esthétiques, coiffure, conseil en image et cuisine attire un public quasi exclusivement féminin. De la même façon, la Maison de Quartier Boris Vian a fait remonter des divergences en termes de fréquentation des espaces jeunes (attirant principalement des garçons) et des activités liés au CLAS (touchant plus de filles). Face à ces constats, des mesures correctives et des efforts supplémentaires de favorisation de la mixité sont mis en avant par ces structures. Le CCAS par exemple a engagé une réflexion autour de la mixité de son atelier Jardin, qui attire aujourd'hui une faible proportion d'hommes.

- D'autres services, enfin, porte une attention particulière à l'accommodation particulière des publics féminins quand les questions d'inégalités femmes-hommes ont des incidences sur la façon dont les publics interagissent avec les services municipaux. A titre d'exemple, le service Réussite Educative porte une attention particulière à la favorisation de délais et d'horaires souples pour accommoder les administré.e.s touché.e.s par des emplois précaires (qui concernent en grande partie des femmes.)

Si l'ensemble de ces aménagements ont des effets sensibles dans l'accès de tous aux services publics et l'amélioration de la qualité de ces derniers, le constat général semble être cependant celui d'un besoin toujours existant de développement d'outils spécifiques qui permettraient aux services de mieux répondre aux enjeux identifiés de mixité et d'universalisme réel des actions impliquant le public. Le développement de tels outils et la création d'espaces et d'actions favorisant cette mixité ainsi que la réponse aux besoins spécifiques liés aux inégalités de genre présentes au cœur de notre société sont les enjeux principaux de la démarche engagée par la collectivité dans le cadre du Programme Investissements d'Avenir de l'ANRU.

## **2) Un effort de construction d'espaces et de politiques publiques égalitaires dans le cadre de la mise en place du PIA**

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 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 (présente dans toutes les politiques publiques impulsées par la ville).

Il vise non seulement à combattre les inégalités femmes-hommes constatées et à mieux répondre aux besoins spécifiques des femmes dans la ville, à se montrer créatif sur les propositions faites en matière d'aménagement, mais également à alimenter la conception du NPRU en favorisant l'attractivité des quartiers, et à travailler sur l'augmentation du revenu pour vivre des habitant.e.s dans des quartiers où le niveau de revenu moyen est faible.

Le projet, porté par les équipes de la Mission de Rénovation Urbaine et du Développement Local, a fait l'objet d'une première phase de maturation, durant laquelle la ville a été accompagnée par différents partenaires pour approfondir la réflexion sur les différents projets menés. Cette première phase a permis notamment de poser un diagnostic sensible au genre des aménagements du quartier Puits La Marlière et de produire deux cahiers des charges (Espaces Publics Egalitaires et Logements Egalitaires), rassemblant un certain nombre de recommandations visant à sensibiliser les politiques publiques d'aménagement du territoire aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. Ce faisant, cette

première phase de maturation a été centrale dans l'accompagnement d'une réflexion dépassant les enjeux propres aux seuls services porteurs du projet (Développement Local et Mission de Rénovation Urbaine) pour interroger plus largement les politiques publiques municipales.

Avec la conclusion de cette phase de maturation, le PIA entre aujourd'hui dans sa phase de mise en œuvre, qui permettra d'approfondir le travail sur la politique d'égalité intégrée et de mettre en place les différents projets, soit en tant que maître d'ouvrage (espaces publics égalitaires), soit en accompagnant les différents porteurs de projet. Cette phase de mise en œuvre regroupe des efforts dirigés autour de 4 objectifs distincts, visant à favoriser l'émergence de politiques publiques égalitaires :

### Faire évoluer les logements

Le logement, comme espace relevant de l'intimité par excellence, joue un rôle dans la production des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes. C'est une marchandise dont les conditions de production et d'accumulation contribuent 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 comme le révèle une étude Harris datant de mai 2015.) Le logement représente aussi le cadre matériel de vie des individus, ce qui impacte les usages. 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. De plus, 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.

Face à ce constat, le projet de « logements égalitaire », engagé avec le bailleur Val d'Oise Habitat et fortement plébiscité par l'ANRU, a fait émerger une réflexion opérationnelle et technique d'ampleur autour d'un programme d'une quarantaine de logements neufs conçus en suivant les recommandations d'un cahier des charges réalisé dans le cadre de la phase de maturation et permettant le développement d'outils et recommandations à même de permettre aux logements produits de favoriser la lutte contre les violences conjugales et pour l'émancipation des femmes. En effet, le travail engagé autour de l'agencement des logements et des espaces collectifs (prise en compte de la co-visibilité, de l'éclairage en parking, de la présence d'espaces communs, aménagement d'alcôves dans les logements...) sont en effet autant de choix architecturaux qui doivent contribuer à briser l'isolement des femmes victimes de violences et favoriser les échanges et l'autonomie de ces dernières. Le choix de favoriser aussi l'occupation de plusieurs locaux en pieds d'immeubles par diverses structures associatives et institutionnelles sociales doit compléter ce dispositif en favorisant la valorisation du reste à vivre (prenant ainsi en compte la précarité plus importante qui touche beaucoup de foyers monoparentaux, dont le parent est le plus souvent une femme).

Une rencontre a eu lieu au mois d'août 2018 entre les équipes du bailleur et de la ville et les élu.e.s, qui a montré la forte motivation du porteur de projet pour cette démarche. Elle a été suivie d'une réunion à l'ANRU en septembre 2018, en présence de la ville et de VOH, qui a permis de clarifier les attentes de l'ANRU et les conditions de versement des subventions. Depuis cette réunion, la ville (équipes MRU et développement local) et VOH se réunissent mensuellement pour travailler sur le projet. VOH requiert l'appui de la ville pour une demande de dérogation afin de pouvoir réaliser des logements en PLAI et PLUS dans cette résidence (seule la construction de PLS est autorisée). En effet, la demande est faible pour les grands logements (T4 et plus) en PLS. Or, une grande partie du projet porte sur une réflexion sur la manière de penser des logements pour des familles nombreuses ou monoparentales, et sur l'articulation entre les temporalités de chacun au sein du logement.

Avec le bailleur Osica, qui est plutôt fléché sur un travail sur une démarche égalitaire dans le cadre de ses réhabilitations, les échanges montrent un intérêt pour la démarche et son caractère innovant. Le cahier des charges logements égalitaires leur a été transmis, afin qu'ils puissent le consulter avant une réunion d'approfondissement sur les possibilités d'intégration de certains éléments dans leurs futures réhabilitations.

### Se montrer créatif dans la programmation des espaces publics pour ouvrir la voie à d'autres usages

Le harcèlement sexiste dans la rue et les espaces publics joue avant tout le rôle de rappel aux femmes que leur place est dans l'espace privé, à la maison. Il s'agit d'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 (faire les courses, promener les enfants...) ou se déplacer d'un point A à un point B. Elles sont quasiment absentes de certains espaces 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 (75% de l'offre sportive subventionnée profite uniquement aux garçons et aux hommes selon une étude du Ministère des Sport réalisée en 2016.)

Si la manière de penser l'espace ne fait pas tout concernant la mixité et l'égal accès des femmes et des hommes aux espaces et équipements publics, 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 l'espace 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.

Un marché de recherche et développement, dont le cahier des charges s'appuie sur le diagnostic sensible au genre et sur le cahier des charges espaces publics égalitaires réalisé en phase maturation, a été publié afin de sélectionner un prestataire pouvant nous accompagner dans la concertation, la conception et l'animation de ces trois espaces dans une visée égalitaire. Après une première phase d'attribution de marché infructueuse, la collectivité a relancé ce dernier et doit statuer, en Février 2019, sur la désignation d'un nouveau groupement.

### Mettre en place des lieux de partage et d'autonomisation

Dans une perspective de réduction du reste à charge des ménages, de favorisation de l'autonomie ainsi que de création et renforcement de réseaux de sociabilité, les lieux de partage et de mutualisation sont une part importante du PIA.

En plus des espaces communs qui font l'objet d'une réflexion approfondie dans les projets de logements égalitaires, le PIA permet de travailler sur deux projets de structures ESS :

- Un espace intergénérationnel tourné vers la rencontre et l'échange entre parents et adolescents. Ces derniers faisant partie des publics souvent mis de côté dans la construction de la ville, il s'agit de créer un espace d'accueil et de divertissement pédagogique permettant de dégager du temps aux parents (particulièrement aux mères, qui les prennent encore majoritairement en charge) tout en favorisant la rencontre de ces derniers et l'émergence de projets intergénérationnels. Ce type d'espace peut jouer un rôle dans l'émancipation des femmes en brisant l'isolement qui accompagne parfois le rôle de mère tout en permettant aux jeunes de développer avec les femmes présentes sur l'espace un rapport autre que celui de la maternité.
- Un Repair Café, espace de partage, d'apprentissage et de transmission de savoirs, au sein duquel les usager.ère.s peuvent apprendre à réparer leurs petits objets, plutôt que de les jeter ou de confier leur réparation à une entreprise (tout en favorisant le développement durable et la réduction du reste à charge.) Ce lieu favoriserait également la solidarité et pourrait également répondre à des problématiques de mobilité (les femmes sont particulièrement concernées, ayant en moyenne moins accès à un véhicule), à travers des sessions d'apprentissage du vélo et de formation à l'entretien de ce dernier.

#### Produire un projet cohérent avec l'analyse égalitaire

La question des inégalités femmes-hommes ne peut se traiter uniquement à travers l'aménagement, il s'agit d'une question transversale qui doit infuser dans toutes les politiques publiques pour faire preuve d'efficacité.

C'est pourquoi, afin de garantir le succès des projets portés dans le cadre du PIA, leur inscription dans une démarche égalitaire et l'impulsion d'une dynamique plus globale de lutte contre les inégalités de genre, la collectivité a jugé nécessaire de se faire accompagner d'une AMO en charge de :

- Garantir la cohérence des projets du PIA et accompagner les différents acteurs dans la démarche égalitaire : formation et sensibilisation, vigilance sur le respect des recommandations des cahiers des charges, évaluation annuelle des projets
- Accompagner la ville dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité intégrée : réalisation du rapport annuel de situation sur l'égalité femmes-hommes (obligatoire), formation et accompagnement des services dans la production et l'utilisation de données genrées permettant d'objectiver leur activité au regard de l'égalité femmes-hommes
- Contribuer à l'animation du PIA : préparation de contenus pour alimenter les cotech, les copil et le groupe de travail égalité femmes-hommes, mobilisation d'un comité scientifique pour approfondir les réflexions sur les différents projets ;
- Accompagner la ville pour sa contribution à la construction d'un label « Haute qualité égalitaire » qui mettra en valeur les villes ayant porté une attention particulière à la lutte contre les inégalités femmes-hommes.

Un marché de prestation intellectuelle a été publié afin de sélectionner un prestataire pouvant nous accompagner. Après une première phase d'attribution de marché infructueuse, la collectivité a relancé ce dernier et doit statuer, en Février 2019, sur la désignation d'un nouveau groupement.

## **e. Un accompagnement renforcé des associations sur le volet Egalité Femme Homme**

La Ville de Villiers-le-Bel et ses partenaires institutionnels sont loins d'être les seuls acteur.trice.s de la lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire communal. Le tissu associatif de la commune est également mobilisé dans cet effort et plusieurs associations sont particulièrement actives sur ces thématiques.

Pour soutenir l'action de ces associations et encourager la mobilisation de l'ensemble du tissu associatif sur les thématiques liées à la Mission Egalité Femmes-Hommes, la collectivité a déployé plusieurs actions fortes en 2018 autour de l'attribution de subventions et de la formation des associations.

### **1) L'Appel à Projet « Déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire L'égalité »**

Pour acter de l'importance de la mobilisation de tous pour l'égalité Femmes-Hommes et pour favoriser dans ce sens l'engagement de ces partenaires associatifs, la collectivité a décidé d'ouvrir, le 19 Octobre 2018, un appel à projet communal titré « Déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire l'Egalité ».

Cet appel à projet, piloté par le duo-référent.e.s élue-chargé de développement de la Mission Egalité Femmes-Hommes, et abondé d'une enveloppe communale de subventions de 18 550 euros (pour une subvention d'un montant de 2 500 euros maximum par association et par projet), a été ouvert à l'ensemble des associations et partenaires de l'Education Nationale du territoire déposant des projets répondant à des objectifs définis de déconstruction des stéréotypes sexistes. Ces derniers étaient répartis en 3 thématiques.

#### **1. Déconstruire les stéréotypes sexistes dans le domaine de l'éducation**

- Sensibiliser à l'égalité et déconstruire les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge
- Prévenir et lutter contre les comportements sexistes à l'école
- Favoriser un égal accès des filles et des garçons aux différentes filières scolaires et professionnelles

#### **2. Déconstruire les stéréotypes sexistes dans le domaine du sport**

- Prévenir et lutter contre tous les stéréotypes sexistes liés aux pratiques sportives,
- Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux pratiques et équipements sportifs
- Encourager les projets favorisant la mixité, la création d'équipes féminines et/ou masculines dans tous les sports touchés par les stéréotypes de genre.

#### **3. Déconstruire les stéréotypes sexistes dans le domaine de la culture**

- Prévenir et lutter contre les stéréotypes et préjugés sexistes liés aux pratiques culturelles
- Favoriser un égal accès à la culture, aux loisirs et aux équipements (socio-)culturels entre les femmes et les hommes ;
- Encourager les projets favorisant la mixité et la création d'activités culturelles et artistiques mixtes

A la clôture de l'appel à projet le 16 Novembre 2018, 12 associations et 1 structure de l'éducation nationale (le Collège Léon Blum), avait répondu et transmis à la collectivité un projet. Après réunion

d'un Jury le 29 Novembre, l'ensemble de ces projets avait été retenu et le Conseil Municipal du 14 Décembre a finalement décidé de l'attribution des subventions suivantes :

- Une aide de 1000 euros au projet « Portraits des habitant.e.s sur l'égalité F/H » dont le porteur est l'association ACTA
- Une aide de 1600 euros au projet « La femme dans la culture artistique » dont le porteur est l'association L'Art Tôt
- Une aide de 950 euros au projet « En quête de femmes » dont le porteur est l'association Collectif Masque
- Une aide de 1000 euros au projet « Déconstruisons les stéréotypes par le jeu et le jouet » dont le porteur est l'association CREDO
- Une aide de 1500 euros au projet « Faisons bouger les mentalités en courant ensemble » dont le porteur est l'association Archipel 95
- Une aide de 2300 euros au projet « Les femmes : des hommes comme les autres » dont le porteur est le Collège Léon Blum
- Une aide de 500 euros au projet « Marche exploratoire citoyenne « vivre-ensemble » égalité femmes-hommes » dont le porteur est l'association Dialogue de Femmes.
- Une aide de 2200 euros au projet « Histoires de femmes : le regard de l'homme » dont le porteur est l'association Etincelle
- Une aide de 2000 euros au projet « Nos corps en accord » dont le porteur est l'association Eclat des Gestes
- Une aide de 2000 euros au projet « Kho-Villiers » dont le porteur est l'association Les As du Puit
- Une aide de 1000 euros au projet « Les Olympiades au Tennis Club de Villiers le Bel » dont le porteur est l'association Tennis Club de Villiers-le-Bel
- Une aide de 1000 euros au projet « C'est pas juste ! » dont le porteur est l'association Collectif Fusion
- Une aide de 1500 euros au projet « XX = XY » dont le porteur est l'association Ensemble Pour le Développement Humain

La réussite de cet appel à projet a démontré la volonté d'engagement des partenaires associatifs de la Ville ainsi que la richesse d'initiatives des tissus associatifs. Les projets retenus implique des actions extrêmement diverses alliant pratiques sportives, organisation d'évènements culturels, travail avec les jeunes, mobilisation des habitant.e.s, animations d'échange, ect. Le suivi de ces projets et leur accompagnement représente en 2019 un autre défi à relever pour la collectivité qui pourra néanmoins espérer à termes appuyer son action pour l'Egalité Femmes-Hommes sur des partenaires associatifs aux compétences renforcés par cette démarche.

Il est également à noter qu'au delà de cet appel à projet, plusieurs services ce sont engagés en parallèles à initier des réflexions sur leur pratique de subventionnement des partenaires associatifs. C'est notamment le cas des services Affaires Culturelles et Sports qui s'engagent dans une pratique du subventionnement qui invite les associations sportives et culturelles de la Ville à se positionner sur les enjeux du sport féminin et de la pratique féminine culturelle. Ces initiatives, en parallèle de l'appel à projet, viennent renforcer le signal envoyé par la collectivité aux associations pour les inviter à s'emparer de ces thématiques.

## **2) Une importance accrue des thématiques liées à la mission Egalité Femmes-Hommes dans le programme Form'Asso.**

Le programme Form'Asso, renouvelé chaque année et financé dans le cadre du Contrat de Ville, permet à la ville de Villiers-le-Bel de soutenir sa vie associative en aidant les associations du territoire à acquérir et développer des outils divers correspondant à des compétences variés (gestion de projet, démarches administratives, mobilisation de subvention, communication...) La programmation 2018 a été l'occasion d'une première inclusion de la thématique de l'Egalité Femme-Homme aux formations proposées.

En effet, le 28 Novembre, une formation intitulée « Intégrer l'égalité Femmes-Hommes dans sa pratique professionnelle et associative » a été organisée à la Maison de Quartier Camille Claudel où elle a attiré 7 associations réunies en atelier animé par le Centre Hubertine Auclert. Cet atelier a été l'occasion d'échanger avec les acteur.trice.s associatif.ve.s sur des thématiques diverses liées à l'égalité femmes-hommes mais aussi à réfléchir avec les associations au développement d'outils et pratiques spécifiques au développement d'actions intégrant cette problématique.

Le succès de cet atelier de formation, la demande émanant des partenaires associatifs et le renforcement de l'engagement des associations du territoire dans la mobilisation pour l'égalité femmes-hommes, notamment dans le cadre de l'Appel à Projet « Déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire l'égalité » a amené le service Développement Local et Politique de la Ville à renforcer, dans le cadre de sa programmation Form'Asso 2019 et du projet déposé en ce sens au Contrat de Ville, son offre de formation à direction des associations. Concrètement, 3 parcours de formations vont donc être proposés aux acteur.trice.s associatif du territoire pour cette année 2019. Ces derniers sont détaillés dans le cadre du tableau ci-dessous (voir page suivante).

Cette offre renforcée de formation doit accompagner la montée en compétence du tissu associatif municipal en parallèle de l'accompagnement des projets associatifs issus de l'appel à projet communal. A termes, il s'agit pour la collectivité de faire progresser l'action collective contre le sexisme et pour l'égalité par l'activation d'un réseau partenarial qui permet à cette action d'atteindre l'ensemble de la population de la commune.

<b>Intitulé</b>	<b>Compétence à acquérir / Objectifs de l'action</b>	<b>Type de formation</b>	<b>Durée</b>	<b>Nombre de formations / ateliers</b>
Intégrer la question de l'égalité Femmes-Hommes aux logiques de projets associatifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Intégrer le prisme de l'égalité à un projet d'action</li> <li>. Faire connaître des exemples d'initiatives existantes autour de cette thématique</li> <li>. Mobiliser les ressources, partenaires et subventions disponibles autour du thème de l'égalité "femmes-hommes"</li> <li>. Construire des indicateurs permettant d'objectiver l'impact d'une action en termes de mixité</li> </ul>	Formation généraliste	3h00	1
Espaces publics et enjeux de mixité - Formation généraliste annuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sensibiliser les associations aux impacts des inégalités femmes-hommes sur la vie de tous dans les espaces d'une ville (enjeux de mixité, d'usages différenciés des espaces en ville...)</li> <li>. Faire connaître les initiatives associatives et ressources institutionnelles existantes autour de la mixité dans tous les espaces de vie (et de ville)</li> <li>. Faire connaître les outils de diagnostic et d'évaluation des projets engagés sur le traitement genré des espaces</li> </ul>	Formation généraliste	3h00	1
Espaces publics et enjeux de mixité - Accompagnement collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Accompagner les associations dans la définition et la mise en œuvre de projets associatifs sur le thème de la mixité dans les espaces urbains.</li> <li>. Accompagner les associations dans la mise en place d'outils de diagnostic et d'évaluation des impacts des interventions sur les usages, la mixité, etc.</li> <li>. Echanger sur les initiatives et projets associatifs touchant aux questions de mixité dans les espaces de vie de la ville.</li> <li>. Faire connaître les dispositifs et outils institutionnels autour des questions de "ville égalitaire", de mixité dans l'espace public, de "gender budgeting", etc.</li> </ul>	Atelier pratique	2H	3
Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sensibiliser les associations aux enjeux et politiques de lutte contre les violences faites aux femmes.</li> <li>. Transmettre aux associations les outils, ressources et partenaires existants et à mobiliser face aux constats de violences sexistes.</li> <li>. Faire connaître et engager les associations autour des initiatives associatives et institutionnelles de prévention de la violence sexistes (éducation des jeunes, travail autour de la parentalité...)</li> </ul>	Formation généraliste	3h00	1

## f) Plan d'actions 2019

Le bilan effectué sur l'année 2018 concernant l'activité de la collectivité en faveur de l'égalité des femmes et des hommes nous permet de faire le constat d'une bonne prise en compte et capacité d'initiative de nombreux services municipaux autour de la Mission Egalité Femmes-Hommes.

Dans de nombreux domaines, les services sont montés en capacités pour mieux analyser l'impact des politiques publiques développées au prisme d'égalité de genre et pour proposer des actions à même de mieux encourager la mixité et la déconstruction des mécanismes d'oppression sexistes. Pour autant, plusieurs problématiques, en partie déjà soulevées dans le cadre de la remise du rapport 2017, émergent encore très nettement du diagnostic posé :

- Malgré quelques exceptions, les services continuent à rencontrer des difficultés dans la transmission de données et bilans objectivables des actions menées. L'absence d'indicateurs permettant ce recueil de données limite toujours fortement cet exercice.
- Une intégration des problématiques liées à la Mission Egalité Femmes-Hommes qui reste partielle et inégale selon les services. Cette intégration doit encore dépasser la mise en place de politiques publiques spécifiques pour irriguer l'ensemble des politiques menées.
- Malgré une certaine remise en cause, une analyse des politiques publiques menée encore biaisée par une perception des politiques publiques menées comme égalitaires « de fait », ce qui freine le développement d'outils propres à objectiver ce constat.
- Une gouvernance de Mission qui a malgré tout souffert d'une démobilité du groupe de travail interservices sur la deuxième partie de l'année suite notamment au départ de la référente technique et à son remplacement tardif en Novembre.
- Un tissu associatif volontaire mais manquant pour l'instant d'outils propres à renforcer son action sur les thèmes liés à l'égalité femmes-hommes.
- Un public inégalement mobilisé, avec notamment un fort engagement des jeunes autour des Maisons de Quartiers et services en lien avec l'éducation et la jeunesse, mais un manque de mobilisation des familles et notamment des hommes parmi les publics adultes.

Ces constats viennent nourrir un plan d'action pour 2019 qui doit consacrer la prise en compte de ces faiblesses et un véritable effort municipal, soutenu par une volonté politique forte de continuer à renforcer l'action de la municipalité en faveur d'une plus grande égalité entre les Beauvillésoises et les Beauvillésois.

## **a. Renforcer les structures de gouvernance pour une Mission Egalité Femmes-Hommes qui s'élargit.**

Le renouvellement du duo-référent.e.s élue-chargé de développement local en Novembre 2018 est également l'occasion du déploiement d'une gouvernance repensée de la Mission Egalité Femmes-Hommes. Cette dernière est amenée à impliquer l'ensemble des directions et services de la collectivité.

Cette gouvernance renouvelée pourrait être structurée autour de plusieurs temps de rencontre réguliers :

- La réunion, 2 fois par an, d'un Comité de Pilotage réunissant services et élu.e.s référents. Cette instance doit avoir comme objet le pilotage stratégique de la mission Egalité Femmes-Hommes et la définition de ses objectifs annuels et pluriannuels. En donnant à la Ville des objectifs structurants sur le long terme, cette instance doit donner à la Mission Egalité Femmes-Hommes une envergure réellement stratégique et lui donner les moyens d'initier un véritable changement de fond dans les pratiques de la collectivité. Cette instance est piloté par le duo-référent.e.s élue-chargé de développement local.
- La réunion, toutes les 6 semaines, d'un Comité Technique réunissant l'ensemble des directeur.trice.s adjoint.e.s de service, le référent technique de la Mission Egalité Femmes-Hommes et auquel peuvent participer plusieurs autres agents de la collectivité en fonction de l'actualité opérationnels des projets liés à la mission. Cette instance doit assurer la coordination des projets portés transversalement par les services dans le cadre de la mission et se veut lieu d'échange des initiatives prises par les services engagés. Elle est piloté par le référent technique de la mission Egalité Femmes-Hommes.
- La réunion, toutes les deux semaines, d'un bureau de suivi composé du duo-référent.e.s élue-chargé de développement local, qui coordonne l'ensemble de la mission et en assure le bon fonctionnement et la continuité.

Le déploiement de ces nouvelles modalités d'animation de la mission doivent permettre de renforcer l'intégration des services à l'animation de la Mission et favoriser les échanges entre ces derniers autour des projets portés sur les différents secteurs d'intervention de la collectivité, tout en favorisant l'émergence de projets inter-services.

## **b. 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.**

Le lancement avec Genre et Ville, en queue d'étude de maturation du projet porté par la collectivité dans le cadre du PIA, d'un cycle de formation et de sensibilisation des élu.e.s et services à l'évaluation des politiques publiques selon le prisme de genre doit permettre d'amener l'ensemble des services à objectiver le bilan des actions menées via un travail de recueil de données sensibles aux indicateurs de genre.

Le déploiement de cette action vient précéder la formation, dès l'attribution du marché en Février 2019, d'une AMO égalitaire qui devra, dans la suite de cette première initiative, favoriser la prise de recul vis-à-vis de l'impact des politiques publiques menées par chaque service et leur effet sur les inégalités Femmes-Hommes. Il s'agit, en mettant en place un cycle de formation, en repensant l'ingénierie de projet, en favorisant l'observation des pratiques existantes, en développant des indicateurs spécifiques d'évaluation des politiques publiques et des outils nouveaux d'action, de mettre chaque service en capacité de concevoir des politiques publiques non-discriminantes et contribuant à défaire les inégalités de genre.

Le défi que représente cette adoption d'une approche réellement intégrée du genre est amené à se décliner à la fois en évolution des politiques publiques à destination des administré.e.s mais aussi en réflexion sur les politiques de ressources humaines de la collectivité. L'engagement de la collectivité pour l'égalité doit en effet également se concrétiser en la constitution de la Ville comme acteur et employeur « exemplaire » face aux enjeux de lutte contre les discriminations.

## **c. Développer les partenariats et les compétences des services pour lutter contre les violences sexistes.**

La consolidation des procédés d'accueil et d'accompagnement des victimes engagés par le CCAS en lien avec la Police Municipale, ainsi que le renforcement des partenariats multiples noués par la collectivité avec l'Etat, les magistratures et l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs du territoire, constitue un objectif renouvelé de la collectivité pour l'année 2019.

Cependant, le besoin toujours plus important d'efficacité dans la réponse municipale à ces problématiques implique également un renforcement des capacités d'accueil et de redirection de l'ensemble des services en contact avec le public et rencontrant des situations de violences sexistes. En étendant et en systématisant des temps de formations tournés vers les services concernés, et en encourageant l'intégration de cette problématique aux projets d'évolution portés par ces services, la collectivité doit permettre à ces agents d'être systématiquement en capacité d'assister les victimes se présentant auprès de n'importe quel service de la Mairie.

Enfin, parce que la lutte contre les violences sexistes constitue un enjeu sociétal reposant avant tout sur une déconstruction des stéréotypes et mécanismes de domination sexiste, la Ville de Villiers-le-Bel souhaite continuer d'élargir son action de sensibilisation et d'information à destination de la population. En particulier, un effort supplémentaire doit être déployé sur l'implication d'hommes à cet engagement collectif.

#### **d. Sensibiliser un public élargi aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes sexistes.**

Parce que l'égalité est l'affaire de tous, la Ville de Villiers-le-Bel s'engage en 2019 à développer toujours plus son action de sensibilisation des habitant.e.s de la commune tout en élargissant toujours plus le public cible, afin de toucher notamment plus d'hommes et de familles.

Comme en 2018, la commune s'engage également à poursuivre un effort ambitieux de sensibilisation de la jeunesse hors et dans le cadre scolaire. C'est en particulier en étant attentif à renforcer l'adhésion et la participation des services et directions concernés par ce secteur tout en valorisant les projets portés par ces derniers que la Ville pourra démultiplier l'efficacité de cet effort d'implication de la jeunesse dans la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la mixité.

Concernant l'animation des temps forts de l'action communale, notamment le 8 Mars, la collectivité est déjà engagée sur un travail de programmation ambitieux :

- Une programmation culturelle faisant la promotion d'artiste féminine sera proposée aux habitant.e.s de la commune dès Février et jusqu'à la Mi-Mars avec l'édition 2019 du festival annuel « Villiers-la-Belle »
- Une large programmation d'actions de sensibilisation et de débat est également portée par les Maisons de Quartier et le service Développement Local sur la semaine du 4 au 8 Mars. Cette dernière sera centrée sur la mise à l'honneur de l'engagement de femmes du quotidien et de la commune, le thème choisi étant celui de « la femme derrière la mère ».
- Plusieurs autres actions pilotées par la ville tout au long du mois de Mars (voir note en annexe) permettant de poursuivre, avec les familles, associations et habitant.e.s du territoire, la mobilisation autour des objectifs de la Mission Egalité Femmes-Hommes.
- Un ensemble de projets associatifs, soutenus par la Ville à la suite de l'attribution de subventions dans le cadre de l'Appel à Projet Municipal « Déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire l'égalité » et animant également ce mois de Mars.

Ce premier temps fort sera suivi d'actions ponctuelles de formations et d'animations, mais aussi de projet plus diffus afin de poursuivre tout au long de l'année les objectifs de sensibilisation des publics. Une programmation forte, financé, comme celle du 8 Mars, dans le cadre de la Politique de la Ville, sera également proposé pour animer la mobilisation de la collectivité autour du 25 Novembre 2019.

### **e. Accompagner les associations vers la prise d'initiatives et le montage de projets forts en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

Le déploiement simultanée, sur l'année 2019, de deux programmes ambitieux concernant l'accompagnement des associations sur les thématiques couvertes par la mission Egalité Femmes-Hommes, témoignent de la volonté de la Ville de Villiers-le-Bel de favoriser l'émergence d'un tissu associatif dynamique et engagé sur ces questions.

Le suivi des 13 projets retenus dans le cadre de l'appel à projet « Déconstruire les stéréotypes sexistes pour construire l'égalité » par la mission Egalité Femmes Hommes, et donc plusieurs services différents, coordonnés par le duo-référent.e.s élue-chargé de développement local, se conjugue avec un renforcement du programme « Form'asso » (et en particulier de son offre de formations sur les thématiques de l'égalité Femmes-Hommes) pour rendre possible la montée en capacité des associations de la ville et l'émergence de nouveaux projets.

L'évaluation progressive, tout au long de l'année, des projets ainsi soutenus, permettra de juger à termes de la pertinence de la reconduction d'un appel à projet similaire, qui pourrait être construit en partenariat avec d'autres partenaires institutionnels (Etat, région, communauté d'agglomération...)