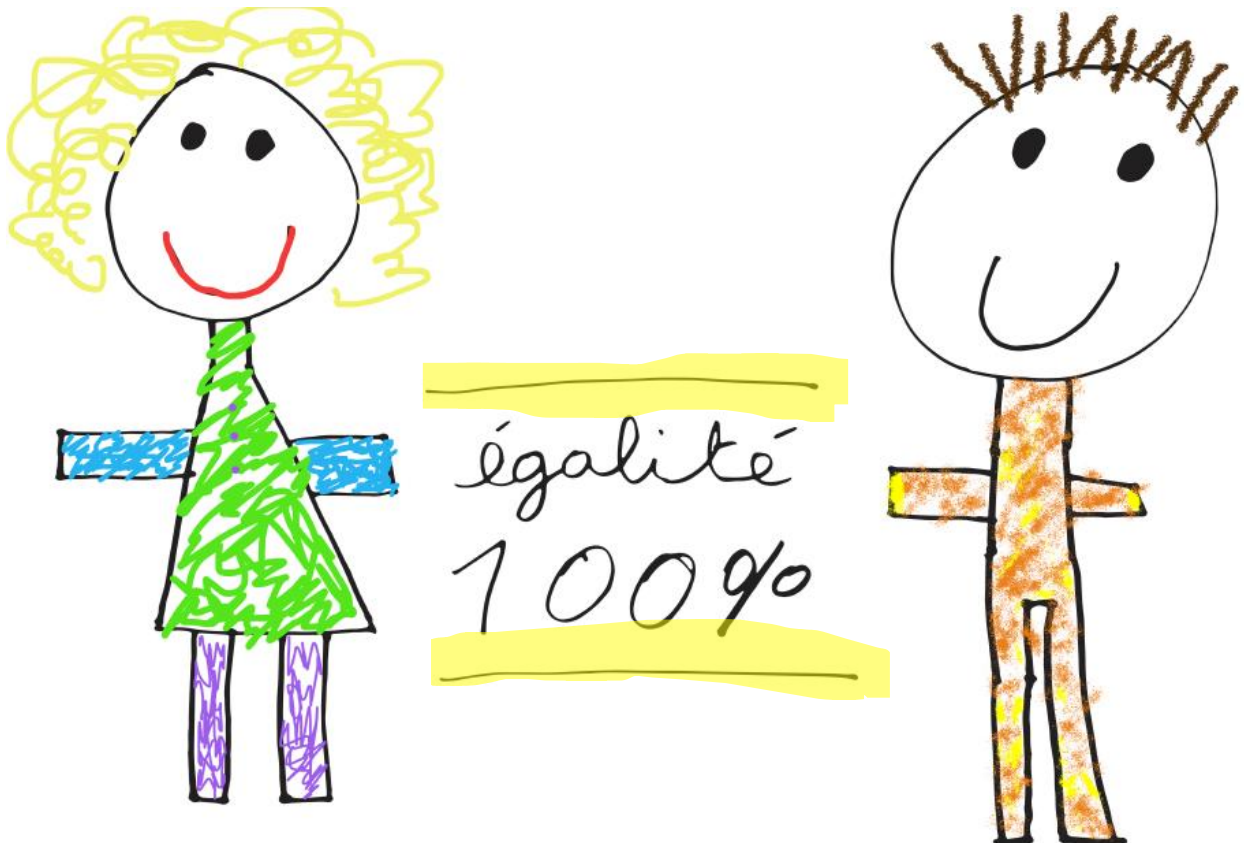




# Rapport annuel 2025 de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Ville de Sainte-Geneviève-des-Bois



Conseil Municipal du vendredi 3 avril 2026

## Présentation

Depuis le 1er janvier 2016, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au vote de leur budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur collectivité.

Ce rapport doit faire état, d'une part de la politique des ressources humaines de la commune pour l'égalité entre professionnels femmes et hommes employés par la ville, et d'autre part des actions menées par ses services et ses partenaires dans le cadre des politiques publiques locales pour l'Egalité.

En qualité d'employeur, la commune s'est mobilisée tout au long du mandat 2020-2026 et a obtenu des résultats durables, proches du si recherché « 100% égalité », comme en matière de traitement salarial et d'accès aux responsabilités.

Des points d'améliorations sont encore à atteindre, notamment dans la « culture professionnelle » et les stéréotypes associés, au constat persistant de la forte féminisation de certains métiers, certaines fonctions.

Depuis 2021, la ville est adhérente au Centre Hubertine-Auclert (centre francilien pour l'égalité femmes-hommes rattaché au Conseil régional d'Île-de-France, réseau de 129 collectivités locales et de 151 associations).

Profitant des expertises du CHA, elle poursuit la formation des agents et le partage de bonnes pratiques professionnelles, la sensibilisation de ses partenaires, et le développement de la communication pour l'Egalité auprès du grand public.

Conformément à ses orientations et ses objectifs, la ville a poursuivi en 2025 la politique globale conduite depuis 2020, en investissant pleinement les deux axes constitutifs du retour d'Egalité entre les Femmes et les Hommes :

- d'une part, **un volet « correctif »** : pour réduire des écarts constatés objectivement à partir d'indicateurs, particulièrement dans l'accès à l'emploi et l'égalité des chances pour l'autonomie socio-professionnelle.
- et d'autre part, **un volet « transformatif »** : pour éduquer en faisant évoluer les mentalités et les dimensions culturelles des inégalités entre femmes et hommes.

Au cœur du volet correctif, l'accès à l'Emploi est marqué par de fortes ruptures dans l'égalité des chances entre femmes et hommes.

C'est pourquoi la ville a décidé de porter ses principaux efforts sur l'insertion professionnelle des femmes, particulièrement celles en situation de précarité, réaffirmant la finalité de sa politique d'action sociale : le retour à l'autonomie par l'activité salariée.

Ce rapport synthétise les principales actions menées à ce titre en 2025 dans une première partie consacrée à « l'égalité des chances d'accès à la formation et l'emploi ».

Pour seconde partie, est présenté le travail mené par les services de l'Enfance, de la Jeunesse, des Sports et de la Culture, pour « éduquer à l'égalité entre femmes et hommes », à tout âge : en renouvelant des actions efficaces et en proposant de nouvelles initiatives.

Cette dimension éducative est essentielle à l'évolution des mentalités afin que les plus jeunes instaurent et vivent des relations égalitaires et apaisées entre garçons et filles, dépourvues de stéréotypes ou de clichés sexistes.

Une troisième partie recouvre les actions qui ont été réalisées par ailleurs, regroupées sous l'exergue « La ville aux côtés des femmes tout au long de la vie », en matière de prévention santé, ou encore d'accès au droit.

Enfin, à la lecture des indicateurs nationaux montrant l'aggravation des violences faites aux femmes, les inquiétudes légitimes de l'opinion et des pouvoirs publics font de la lutte contre ces violences une priorité. Dans cette perspective, l'accompagnement de situations d'urgence comme la sensibilisation du grand public appellent un surcroît d'efforts.

Afin d'accompagner l'ouverture du nouveau mandat et nourrir les orientations à venir du Conseil municipal, le rapport présentera pour conclusion des perspectives de nouvelles améliorations et d'opportunités, soumises aux réflexions à venir, afin de renforcer encore les actions en matière d'égalité.

## Sommaire

### **PARTIE I : LA COLLECTIVITE-EMPLOYEUR : LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIEVE-DES-BOIS**

- 1- Le cadre général
- 2- Les points forts de Sainte-Geneviève-des-Bois
- 3- Orientations

### **PARTIE II : LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES**

#### **1. Rétablir l'Égalité des chances d'accès à l'Emploi entre femmes et hommes**

- 1.1 Des ateliers sociolinguistiques : pour l'égalité d'accès à l'emploi des femmes.
- 1.2 Faciliter l'entrée dans le monde du travail des jeunes femmes.
- 1.3 Aider le retour à l'emploi des mamans par une offre de garde ciblée.

#### **2. Eduquer à l'égalité réelle entre femmes et hommes**

- 2.1 Education précoce à l'égalité entre filles et garçons en milieu périscolaire.
- 2.2 Form'elles : un dispositif efficace pour développer l'égalité dans la pratique sportive.
- 2.3 Le service Jeunesse, pilier de l'éducation pour l'égalité Femme Homme.
- 2.4 La Cité éducative engagée pour l'égalité

#### **3. Agir aux côtés des femmes tout au long de la vie**

- 3.1 Faciliter l'accès des femmes à l'information Santé et aux soins.
- 3.2 Renforcer l'accès au droit des femmes, à toute proximité.
- 3.3 Lutter contre les violences faites aux femmes.
- 3.4 Développer la sensibilisation auprès du grand public.

### **ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES 2026**

## **PARTIE I : LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE GENEVIEVE DES BOIS**

### **LA COLLECTIVITE-EMPLOYEUR**

#### **Objectifs de l'analyse :**

- Dresser un état des lieux de la place des femmes et des hommes au sein des agents de la commune de Sainte-Geneviève-des-Bois.

#### **Sources de données :**

- Etat des agents permanents (dont agents remplaçants) payés par la Ville, le CCAS et la Caisse des Ecoles au 31 décembre 2025.

#### **Exploitation des données :**

Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive, mais dresse des tendances.

- Aucune pondération n'a été appliquée
- Quelques comparaisons avec les tendances nationales ont été intégrées afin d'apporter des éléments de comparaisons.

**LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE  
A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS**

**1 - Le cadre général**

Les éléments statistiques reportés dans cette partie sont relatifs aux agents publics exerçant au sein de la commune, du CCAS et de la Caisse des Ecoles.

La répartition des hommes et des femmes varie relativement peu entre les années, les femmes sont toujours en sur-représentation au sein de la fonction publique territoriale, d'un point de vue national et d'un point de vue local.

Au niveau national, elles représentent plus de 61% des effectifs.

**Sources :**

DGAFP, Chiffres-clés

## ➤ Un taux de féminisation important

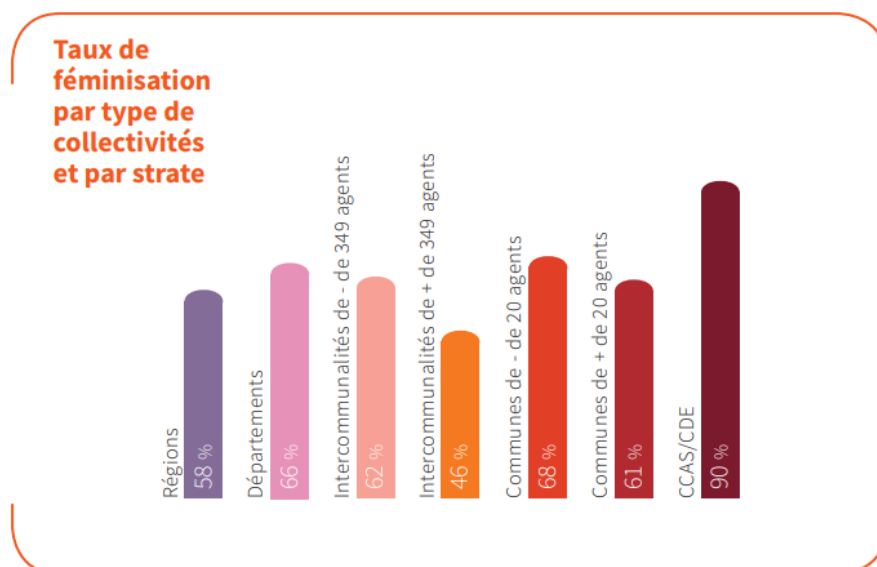
Le taux de féminisation des trois fonctions publiques est de 63 %, proche de la **fonction publique territoriale (61 %)** et nettement supérieur au secteur privé (46 %).



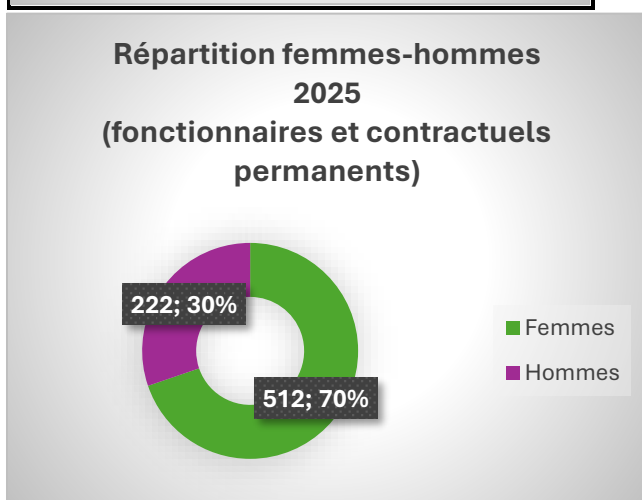
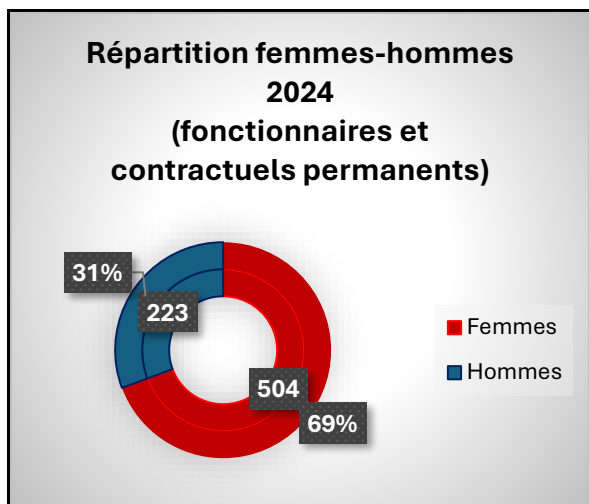
Le taux de féminisation varie selon le type de collectivités. **Les CCAS-CDE sont les collectivités ayant la part des femmes la plus élevée.** Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement féminins.

Parmi les communes, ce sont les collectivités de moindres effectifs qui ont un taux de féminisation plus élevé. Le taux de féminisation des communes de moins de 20 agents est de 68 % tandis que **la part des femmes dans les communes de plus de 20 agents est de 61 %.**

Le taux de féminisation pour l'ensemble des communes est de 62 %.



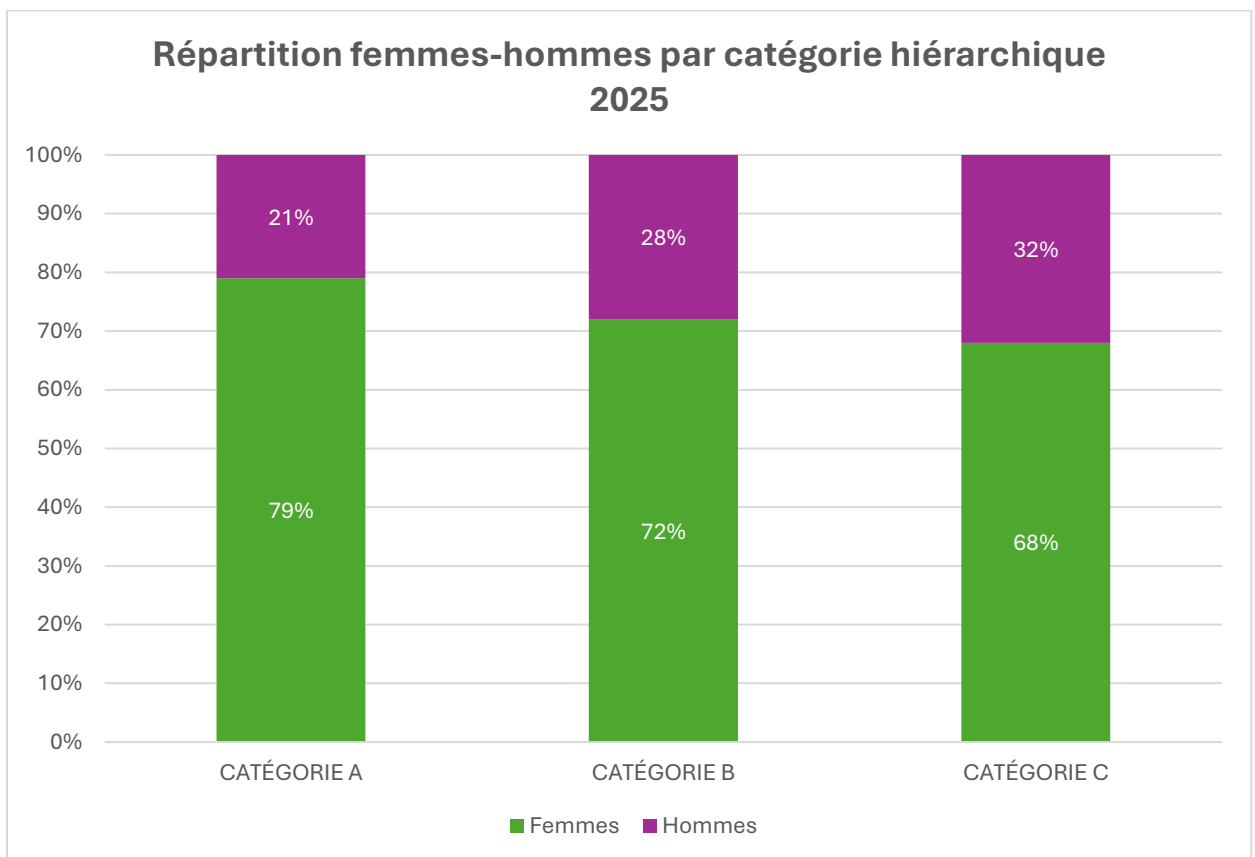
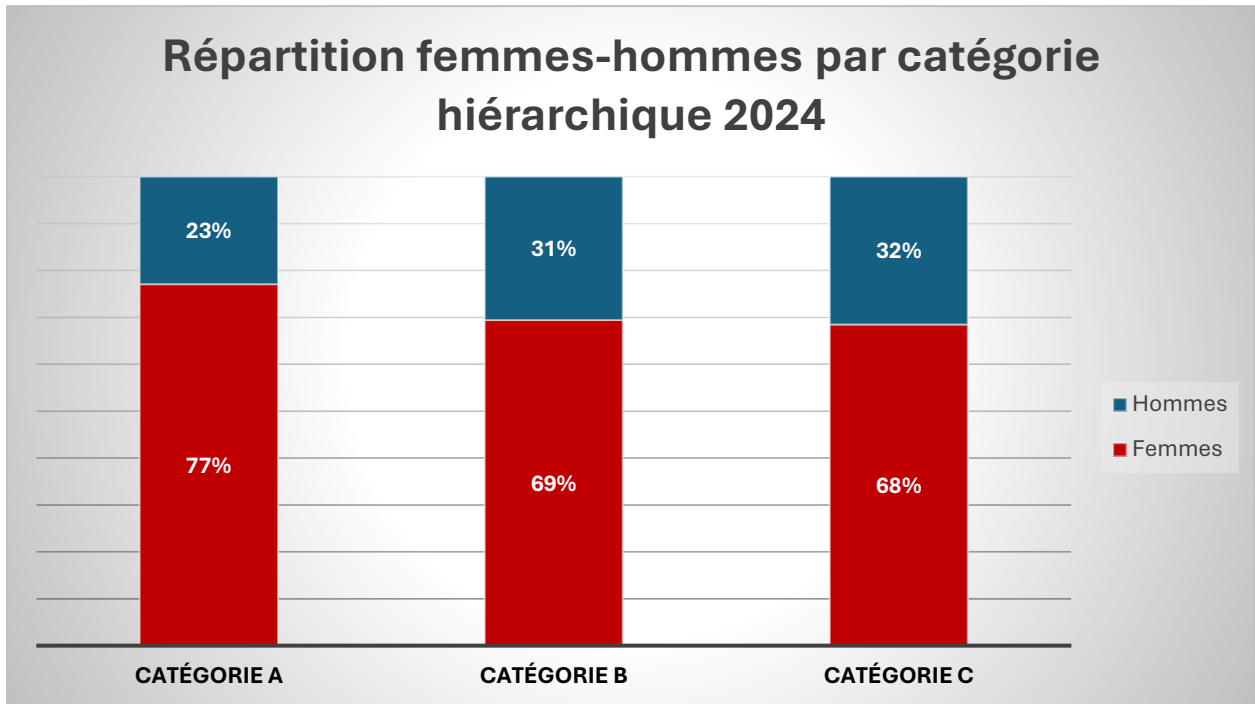
Sur la Ville, **près de 7 agents sur 10 sont des femmes depuis 2020**. Ce taux de féminisation est supérieur au taux relevé au niveau national pour la strate des collectivités supérieures à 20 agents. En 2025, il demeure identique à celui de 2024.



➤ **Un taux de féminisation stable, toute catégorie hiérarchique confondue**

**Au niveau national de la fonction publique territoriale**, comparativement au taux de féminisation global (61 %), le ratio femmes-hommes varie selon la catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie A et C sont à un niveau similaire (**60 % pour la catégorie A, et la catégorie C**). En revanche, il est moins élevé pour la **catégorie B (55 %)**.

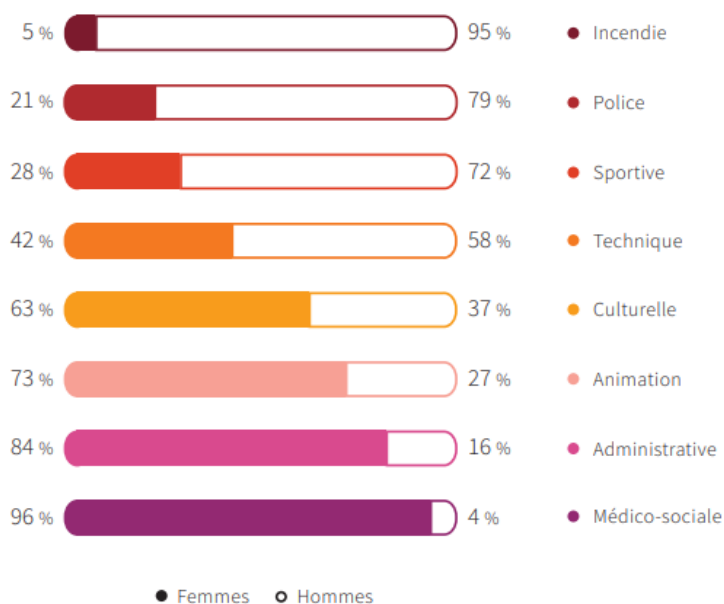
**Sur la collectivité**, le ratio femmes-hommes reste quasiment identique à 2024 pour l'ensemble des catégories hiérarchiques. Le taux de féminisation est supérieur aux moyennes nationales pour les 3 catégories.



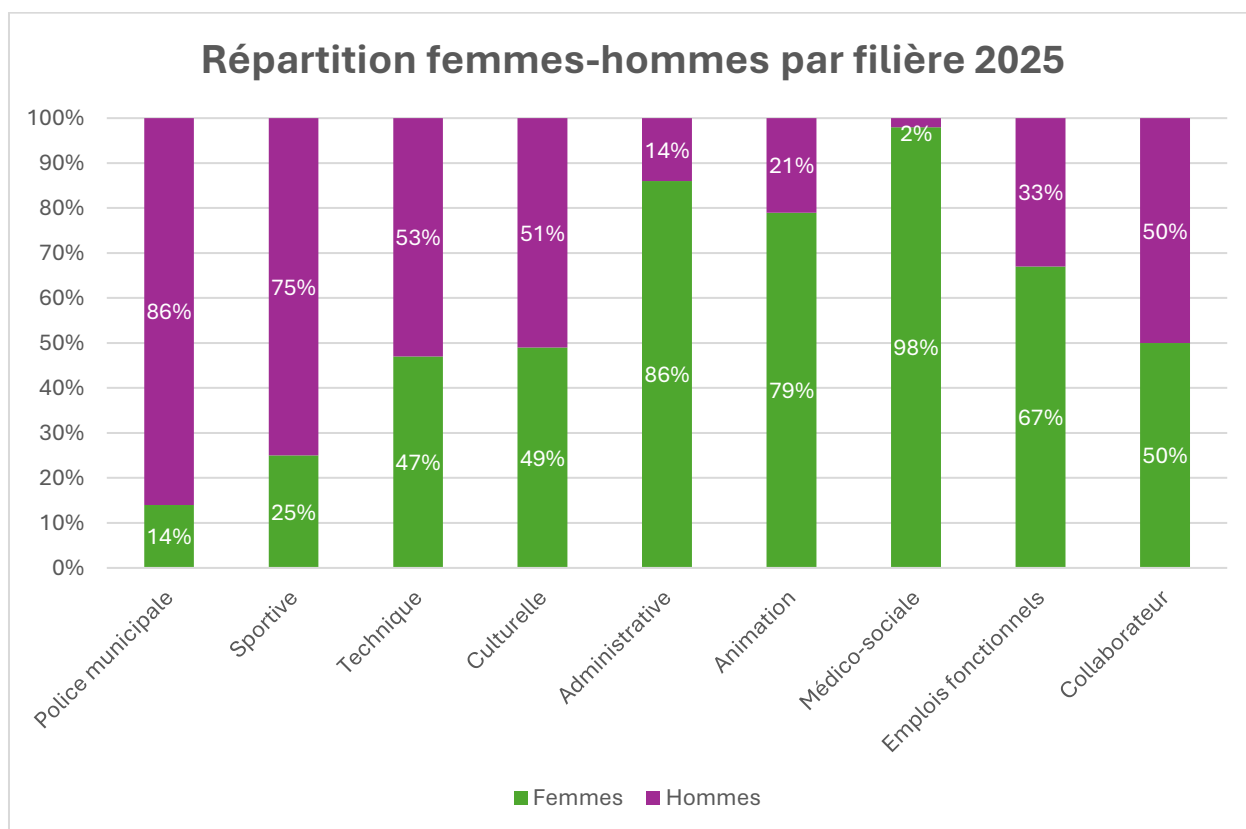
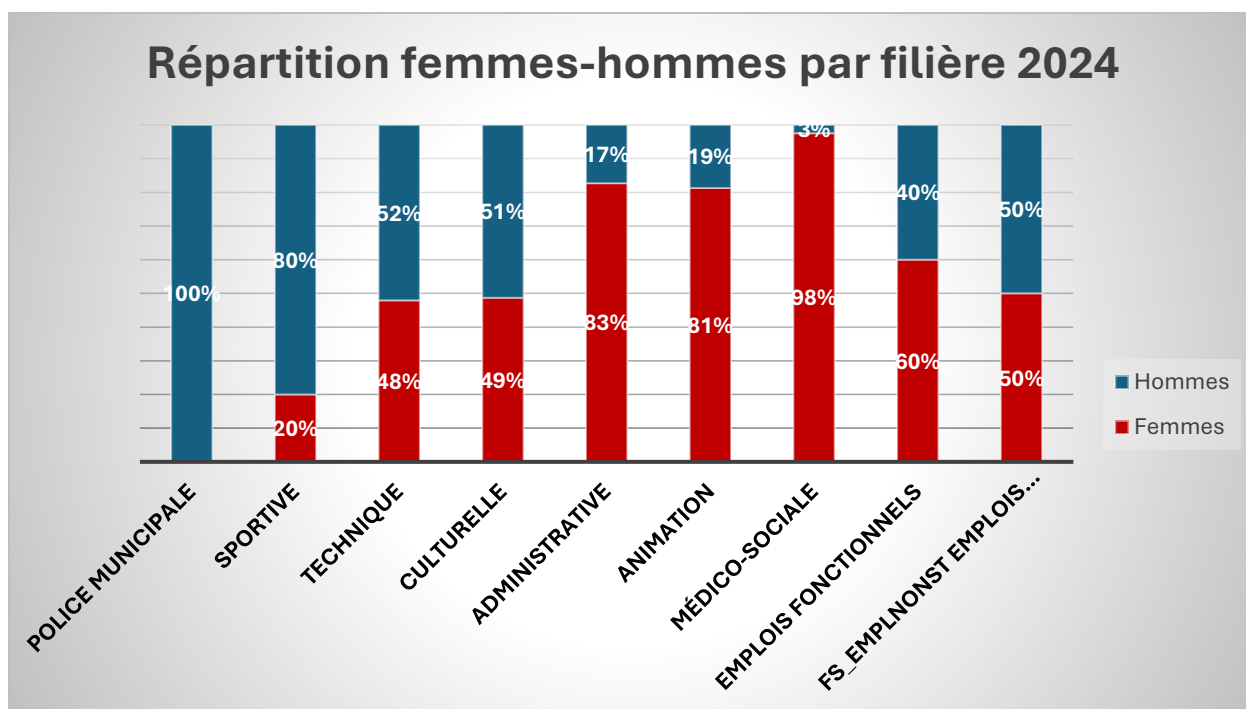
## ➤ De fortes disparités dans la répartition femmes-hommes selon les filières

Au niveau national, on observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale. En 2017, les hommes sont surreprésentés dans les filières incendie (95%), police municipale (79%) et sportive (72%), trois îlots masculins traditionnels ; tandis que les femmes le sont dans des bastions féminins tels que les filières médico-sociale (96%), administrative (84 %) et dans une moindre mesure dans la filière animation (73%). Les filières technique et culturelle semblent plus équilibrées avec respectivement 42% et 63% de femmes.

### Répartition des agents territoriaux par genre selon la filière en 2017



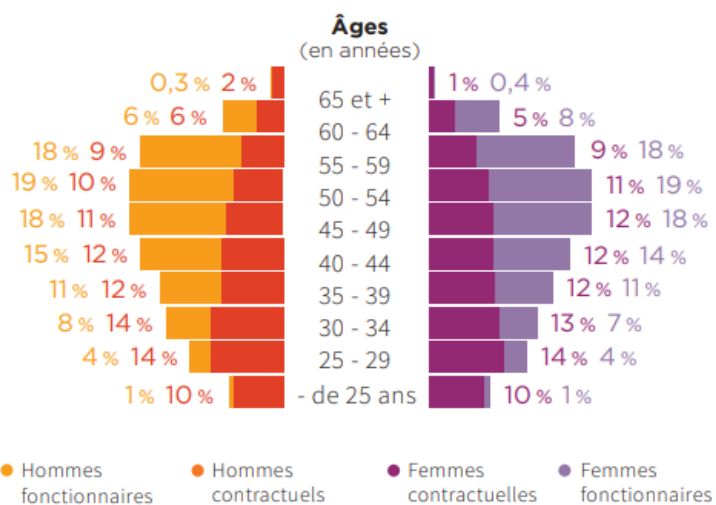
Sur la Ville, les tendances observées au national se vérifient encore en 2025, avec toutefois une quasi-parité dans les filières technique et culturelle.



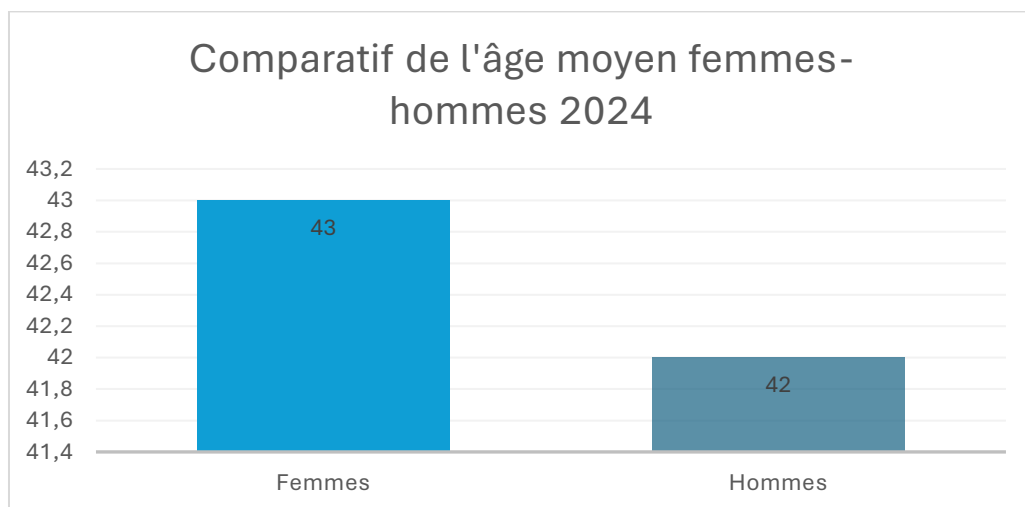
#### ➤ La pyramide des âges

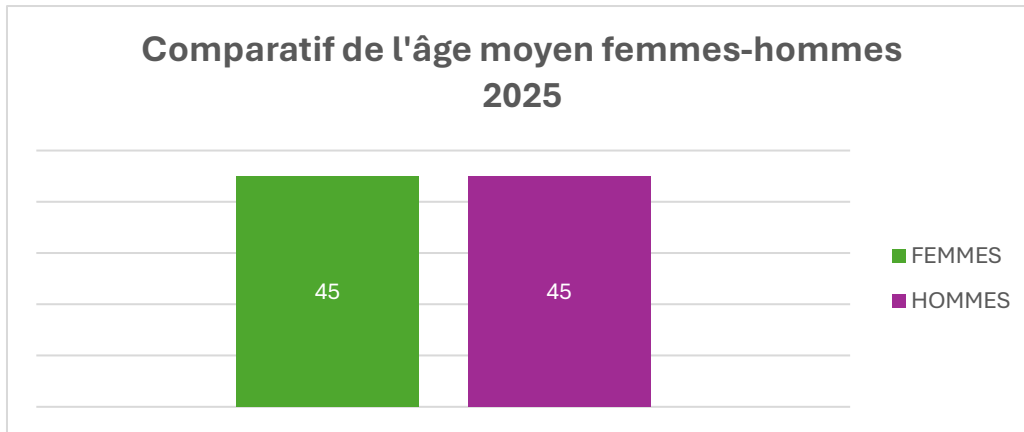
Au niveau national, la moyenne d'âge est de 43,2 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes dans la fonction publique territoriale.

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale

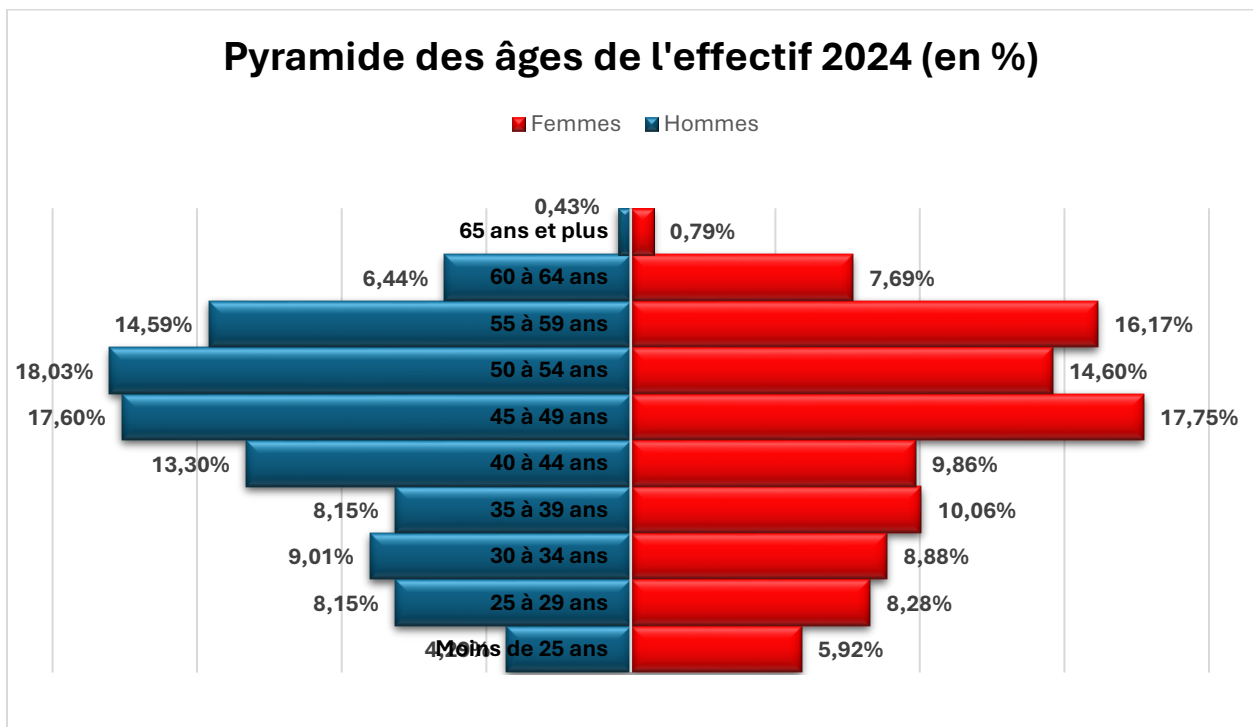


**Au niveau de la Ville**, la moyenne d'âge est devenue identique entre les femmes et les hommes puisqu'elle est de **45 ans pour les deux genres**.

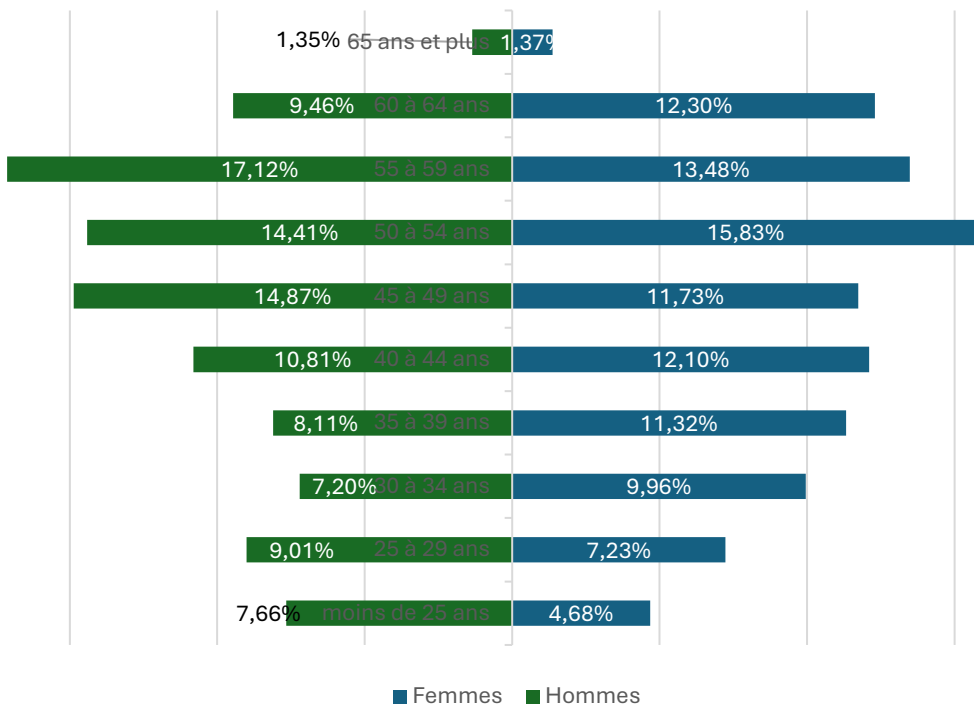




La part des moins de 35 ans y est toujours sous représentée par rapport à la moyenne nationale, ce qui traduit une pyramide des âges plutôt vieillissante.



### Pyramide des âges de l'effectif 2025 (en %)



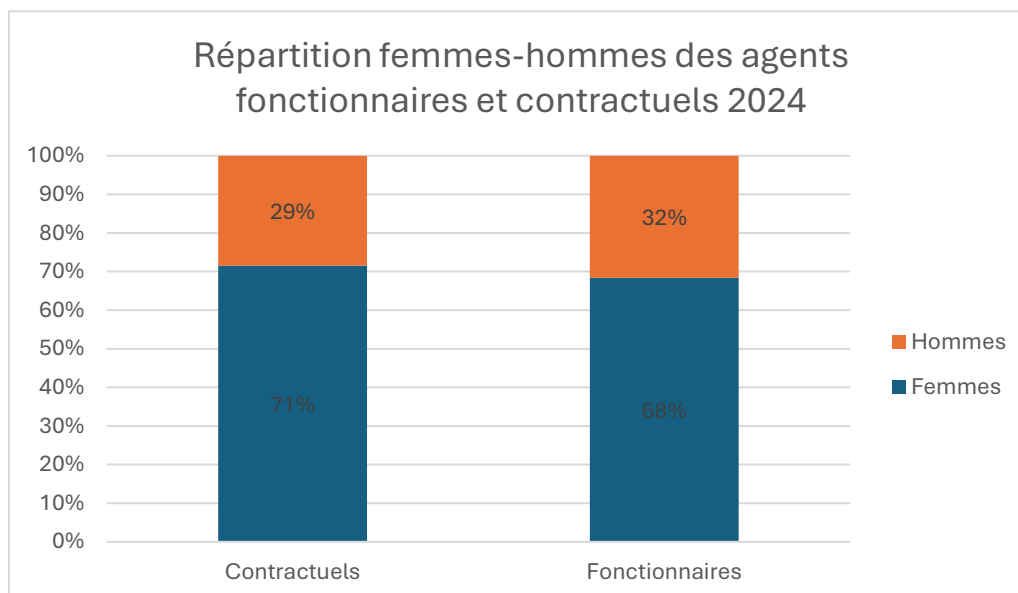
## LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

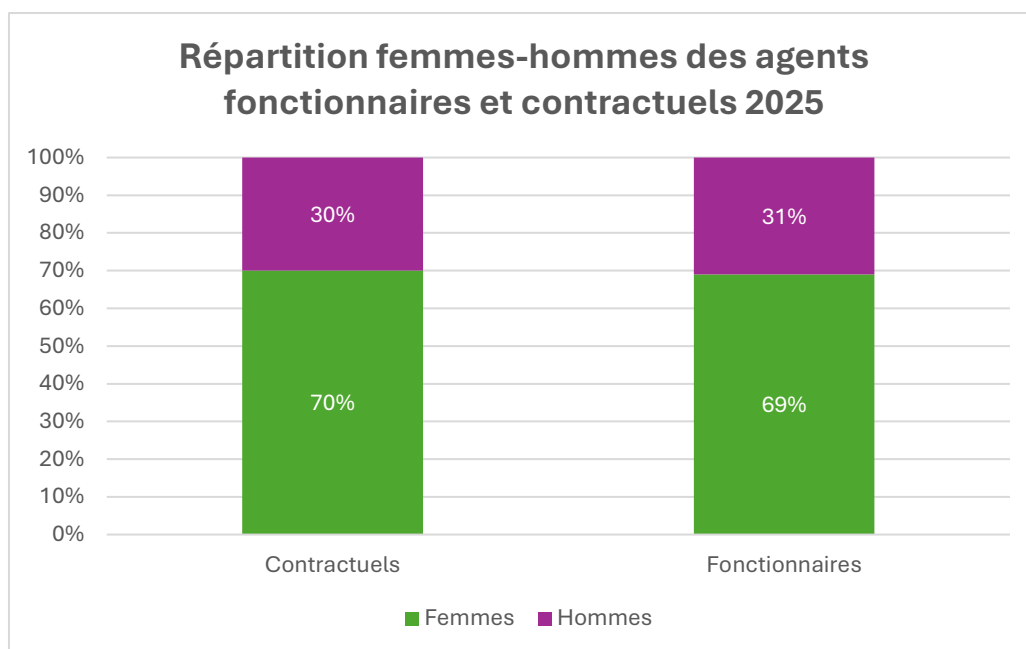
### 2 – Les points forts de Sainte Geneviève des Bois

➤ Une répartition inchangée entre contractuels et fonctionnaires.

**Au niveau national**, on observe 67 % de femmes parmi les agents contractuels et 59 % de femmes parmi les agents fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Sur la Ville, **la part des femmes est mieux représentée qu’au niveau national** sur les deux statuts (+3 % pour les contractuels et +10 % pour les fonctionnaires).

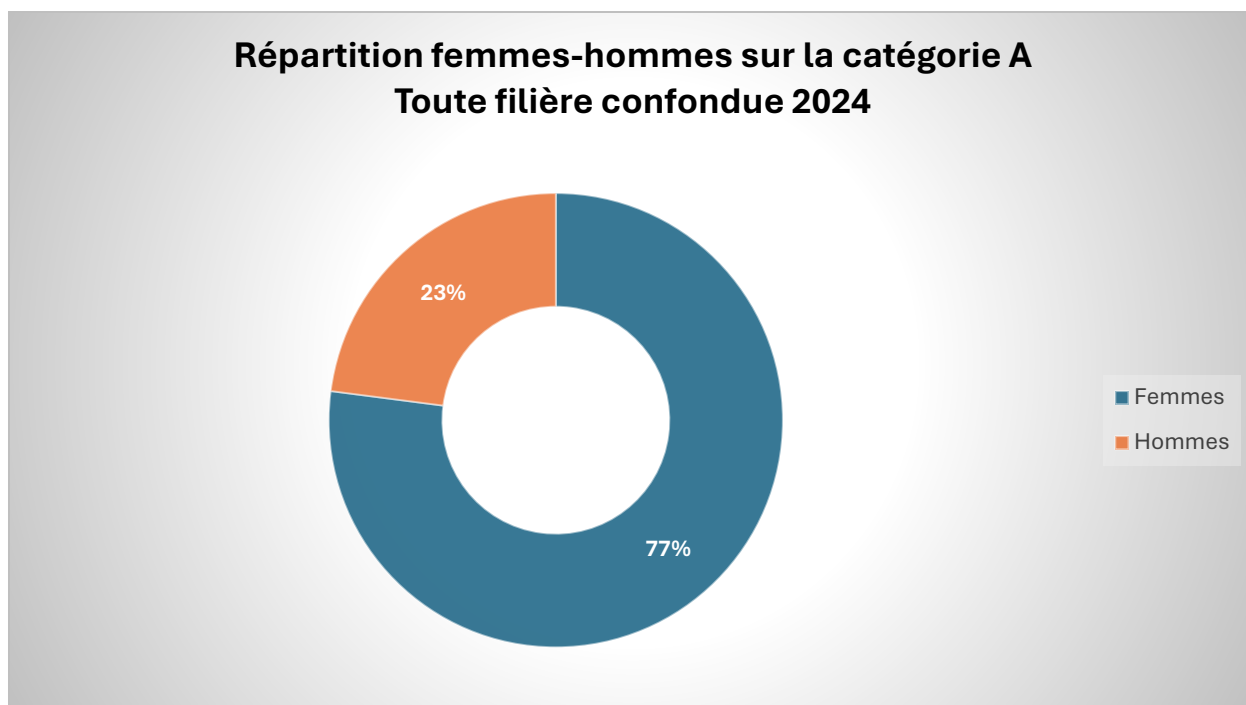




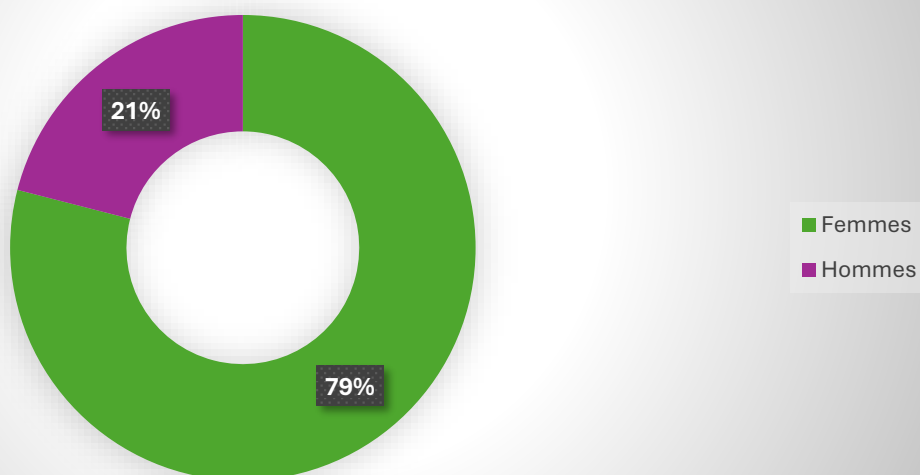
Par rapport à 2024, la part des femmes fonctionnaires est en faible évolution.

➤ Les postes de cadres A sont occupés majoritairement par des femmes

Les poste de cadres A sont occupés par 79% de femmes (relativement stable par rapport à 2024) soit une proportion supérieure à celle existant pour l'ensemble des agents de la collectivité.

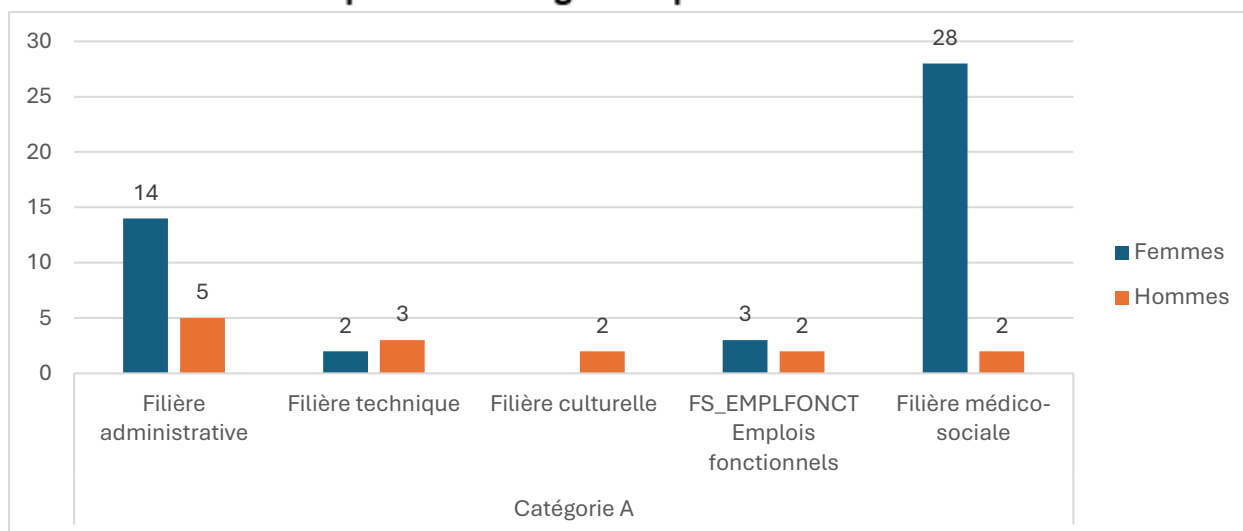


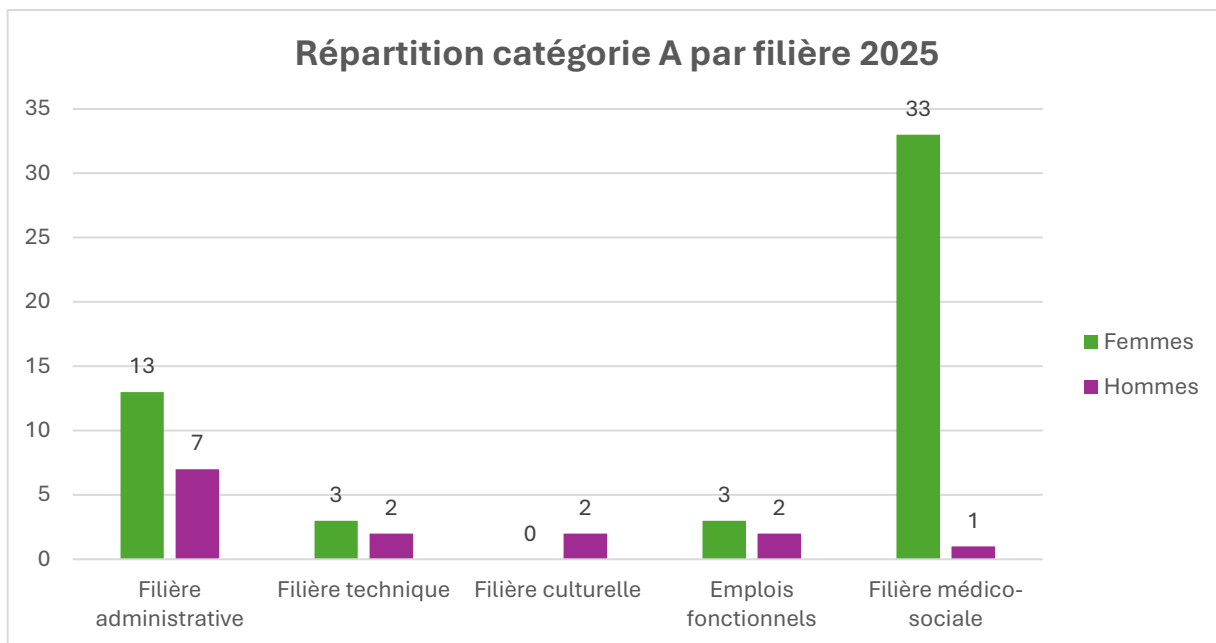
### Répartition femmes-hommes sur la catégorie A Toute filière confondue 2025



Par rapport à 2024, les proportions femmes-hommes de catégorie A restent **sensiblement identiques** dans l'ensemble des filières.

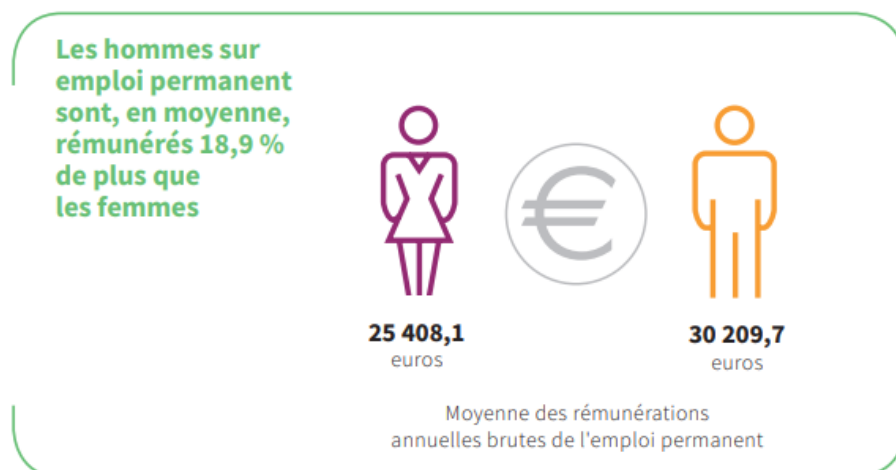
### Répartition catégorie A par filière 2024



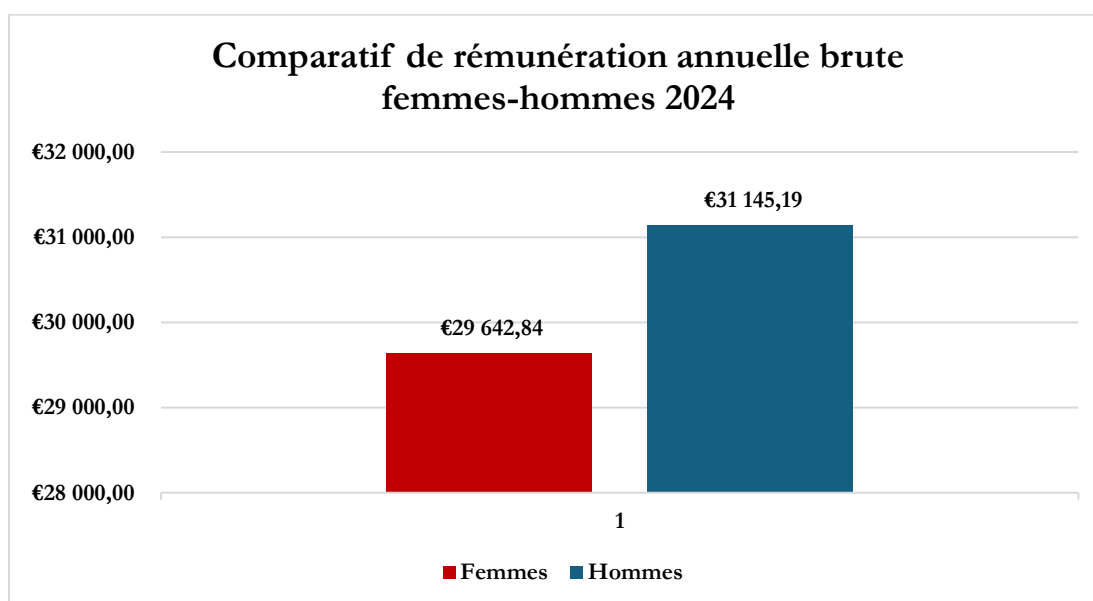


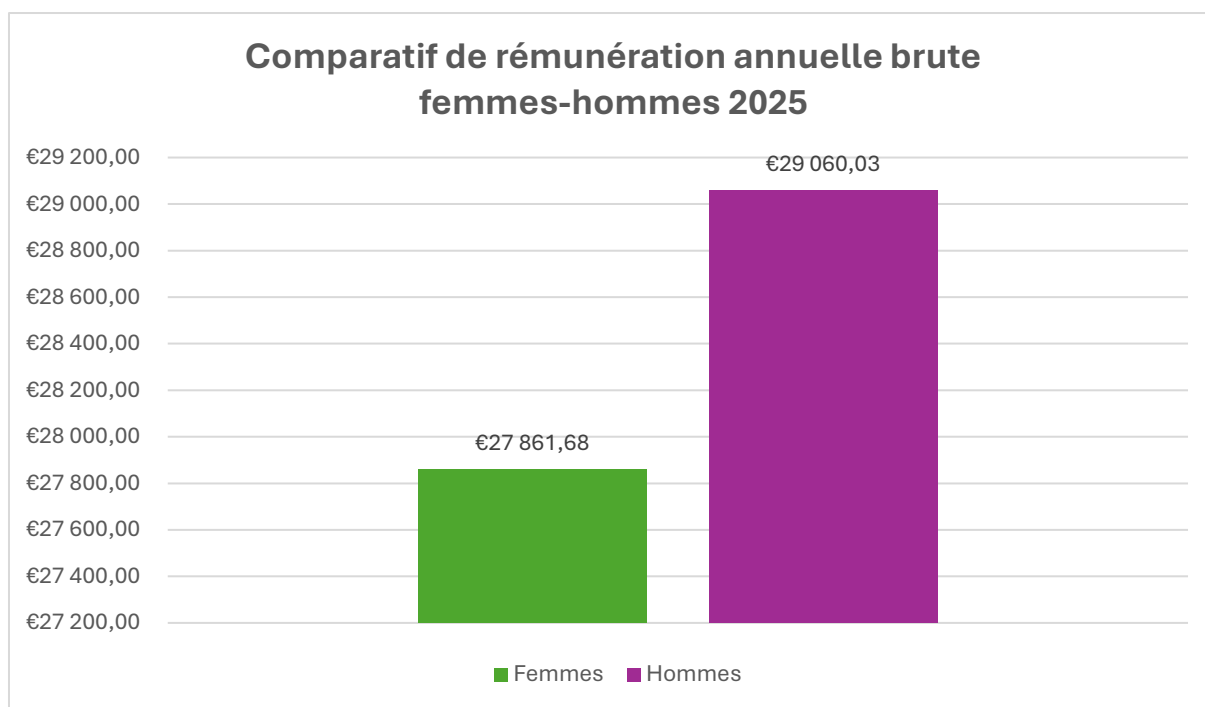
➤ Une différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes très inférieure au niveau national

Au niveau national et selon les dernières données éditées en 2017, le **salaire brut annuel moyen** est, dans la fonction publique territoriale, de **25 408,10 euros pour les femmes** et **30 209,70 euros pour les hommes**.



Sur la Ville, le **salaire brut mensuel moyen** est de **27 861,68 euros pour les femmes** et **29 060,03 euros pour les hommes**.





**L'écart de salaire est inférieur à celui constaté au niveau national** puisque les hommes sur emploi permanent sont en moyenne rémunérés **5% de plus que les femmes**, toutes catégories confondues, contre près de 19% au niveau national.

Une étude a montré que « la persistance de l'écart salarial apparaît aujourd'hui principalement liée aux conséquences des maternités »<sup>1</sup>. Parmi celles-ci, le temps partiel et le congé parental que prennent les mères de famille entraînent des pertes de rémunération.

<b>Salaire moyen brut 2024</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
Catégorie A	4 426 €	3 975 €	4 104 €
Catégorie B	2 349 €	2 617 €	2 549 €
Catégorie C	2 436 €	2 191 €	2 277 €
Emplois hors catégorie		4 490 €	4 491 €
<b>Total général</b>	<b>2 595 €</b>	<b>2 470 €</b>	<b>2 511 €</b>
<b>Salaire moyen brut 2025</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
Catégorie A	4 004 €	3 374 €	3 508 €
Catégorie B	2 011 €	2 270 €	2 197 €
Catégorie C	2 141 €	1 931 €	1 998 €
<b>Toutes catégories</b>	<b>2 235 €</b>	<b>2 144 €</b>	<b>2 172 €</b>

<sup>1</sup> Dominique Meurs et Pierre Pora, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités, Economie et Statistique / Economics and Statistics, n° 510-511-512, p. 111-133, 2019.

➤ **Des avancements de grade plus équilibrés**

**2024**

	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	0	0	0%	1	1	100%
Catégorie B	7	3	43%	2	2	100%
Catégorie C	70	14	20%	33	6	9%

**2025**

	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	5	4	80%	0	0	0%
Catégorie B	20	8	40%	5	2	40%
Catégorie C	91	40	44%	41	11	27%

La répartition des avancements de grade entre les femmes et hommes est proportionnellement conforme à la répartition femmes-hommes de la collectivité.

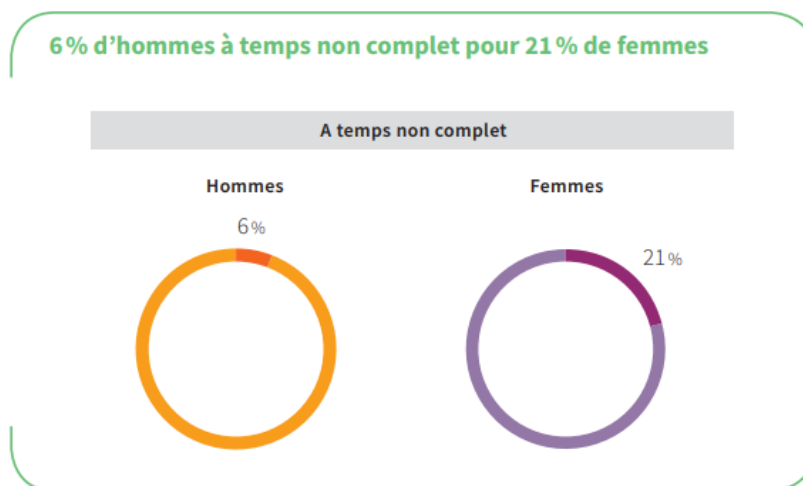
**Au niveau national**, selon les données de 2017, les hommes ont davantage bénéficié d'une promotion interne que les femmes. En effet, les deux-tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité sont des hommes contre un tiers pour les femmes alors que leur poids dans les effectifs est de 39%.

**Sur la Ville**, en 2025, 2 femmes et 1 homme ont bénéficié d'une promotion interne.

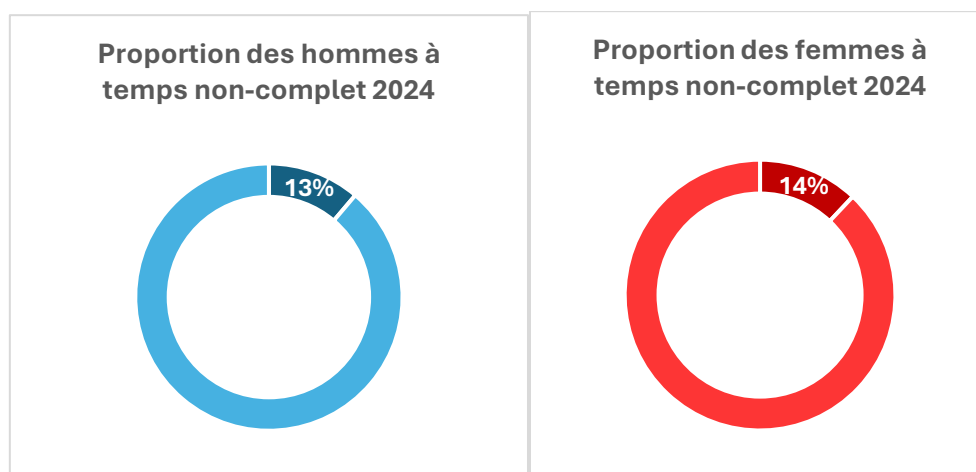
- **Le temps de travail, un facteur d'inégalité même s'il est moins significatif que sur le plan national**

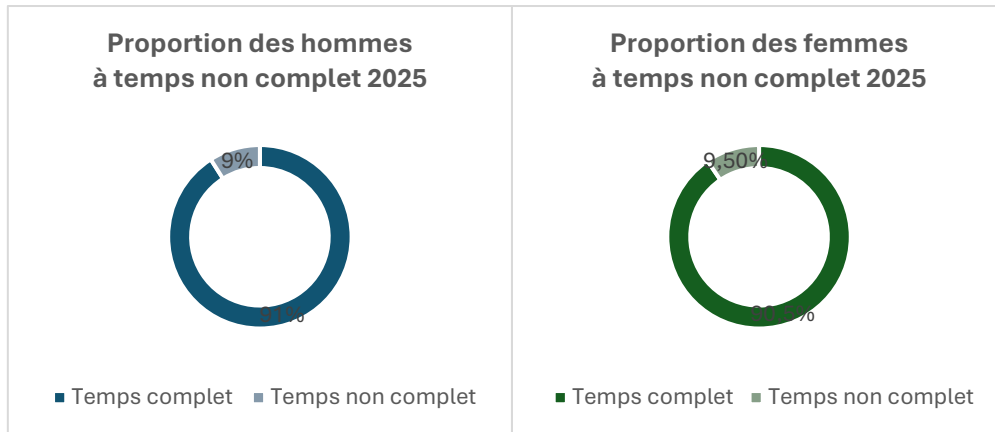
Au niveau national,

- 6% des hommes travaillent à temps non-complet pour 21% de femmes.



**Sur la Ville, la répartition est beaucoup plus équilibrée** puisque sur l'ensemble des femmes, 9,5% travaillent à temps non-complet et sur l'ensemble des hommes, 9%.



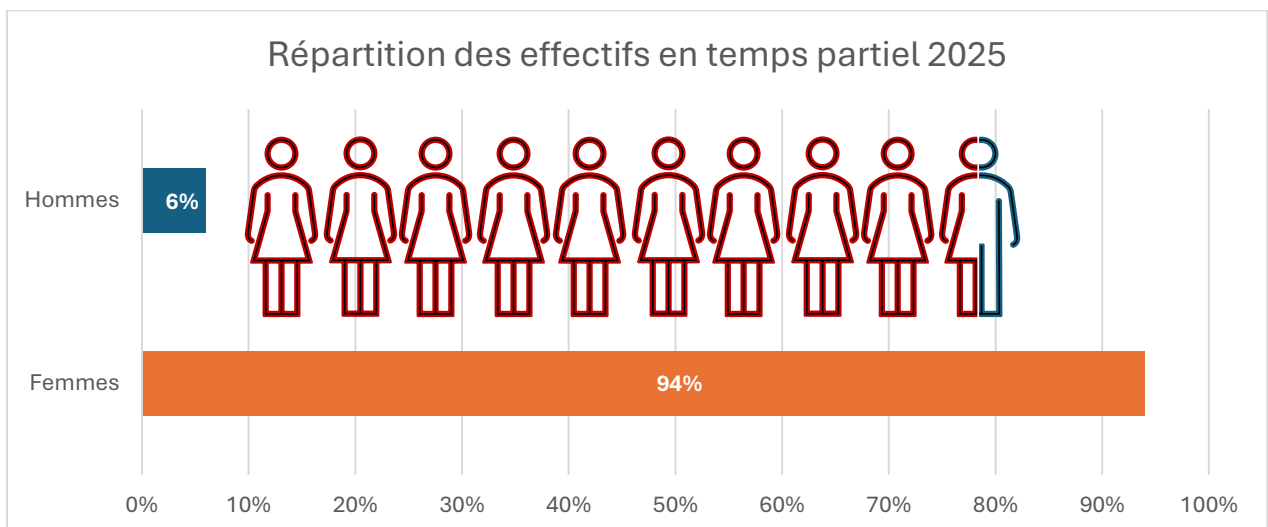


**Au niveau national**, 91% des agents à temps partiel sont des femmes.

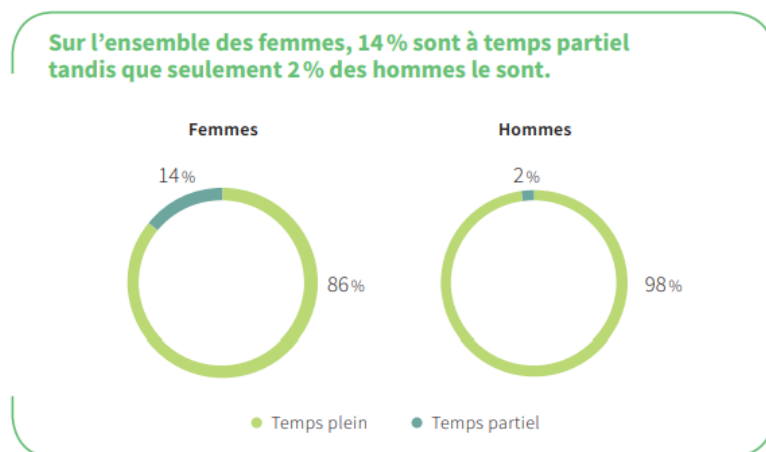


**Sur la ville**, 94% des agents à temps partiel sont des femmes. Seuls deux hommes sont à temps partiel.

La garde d'enfant est la principale raison invoquée par les personnes ayant choisi le temps partiel.



**Au niveau national**, sur l'ensemble des femmes, 14% sont à temps partiel tandis que seulement 2% des hommes le sont.



**Comme les années précédentes, en 2025, sur la ville,** sur l'ensemble des femmes, environ 7% sont à temps partiel tandis que 1% des hommes le sont.

# LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

## 3 – Orientations

La loi du 6 août 2019 dite « loi de transformation de la fonction publique » transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

**L'adhésion de la collectivité au centre Hubertine Auclert dès le mois de décembre 2021** concourt à la promotion de l'égalité femmes-hommes et à la réalisation d'actions concrètes.

### Les grandes orientations :

#### **Axe 1 : favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux et instaurer sa gouvernance**

- Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux
- Instaurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- Faire de l'égalité professionnelle un axe stratégique des politiques publiques et RH

#### **Axe 2 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**

- Mener une politique visant l'égalité de rémunération entre les femmes & les hommes
- Améliorer la situation du personnel municipal en situation de précarité professionnelle

#### **Axe 3 : garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

- Lister les contraintes personnelles et professionnelles pouvant s'opposer à une égalité entre les sexes et proposer des actions correctrices pour agir en faveur de la mixité
- Lutter contre les représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes
- Respecter la parité dans les groupes de travail
- Agir sur les recrutements
- Aboutir à un organigramme général plus représentatif de la mixité de l'encadrement
- Mise en place de mentoring, et encouragement à la participation des femmes à des réseaux professionnels
- Favoriser un égal accès à la promotion interne et aux avancements de grade

#### **Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale**

- Etablir une charte des temps
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans la collectivité

- Créer un environnement favorable aux agents-parents
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des agents-parents

**Axe 5 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

- Communiquer autour du dispositif de recueil et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexistes pour les victimes et les témoins
- Guide des bonnes pratiques / référentiel pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés / utilisation d'une grille déterminant des critères objectifs d'appréciation
- Modules de formation / sensibilisation : comment recruter sans discriminer et lutter contre les stéréotypes et les préjugés

## RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES 2025

### PARTIE II : MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

#### Volet correctif

**Correctif** : qui traite *in vivo* les ruptures d'égalité constatées entre hommes et femmes.

Les actions correctives réagissent à des symptômes (indicateurs objectifs), cherchant à réduire des inégalités de situation et de traitement.

L'exemple le plus évident est la loi sur la parité dans les fonctions électives, qui a corrigé une « discrimination systémique » (au sens de la loi européenne) : la sous-représentation des femmes dans la responsabilité politique.

#### 1. Rétablir l'Égalité des chances d'accès à l'Emploi entre femmes et hommes

*« La ville mobilisée pour l'autonomie sociale et professionnelle des femmes »*

##### Indicateurs communaux (INSEE)

Taux d'emploi des 16-64 ans : Hommes 70,6% / Femmes 64,6 %	(-6%)
Pour la tranche des 25-54 ans : Hommes 85,7% / Femmes 76,3%	(-9,4%)
Taux de temps partiel des 16-64 ans : Hommes 8% / Femmes 18,7%	(+10,7%)

#### 1.1 Des Ateliers Socio Linguistiques : outils d'Égalité pour la formation et l'accès à l'emploi des femmes.

Le Centre Communal d'Action Sociale propose des Ateliers Socio Linguistiques qui accueillent des femmes en très grande majorité (environ 75% du public reçu) afin que celles-ci disposent des savoirs de base en Français.

L'objectif est de leur permettre d'acquérir une plus grande autonomie au quotidien, pour leur vie personnelle, dans leurs liens aux administrations, aux institutions, ou pour le suivi de la scolarité des enfants, et tout autant de maximiser leurs chances d'accéder à un emploi. Pour cela, savoir s'exprimer, lire et écrire, est un préalable strictement nécessaire.

Au sein des ASL, le Français est enseigné dans une approche « fonctionnelle » : il ne s'agit pas d'évaluer la maîtrise de la grammaire ou de l'orthographe mais de « comprendre et se faire comprendre » à l'oral comme à l'écrit à partir de situations de la vie quotidienne.

« Provenance-destination » sur un quai de gare, « Paris banlieue autres destinations » devant une boîte aux lettres, ou un écran dans une banque, une administration... tels sont les outils pédagogiques, issus du quotidien, pour une utilité immédiate des acquisitions.

Les groupes de niveaux suivent la typologie des apprenants en alphabétisation, en distinguant : les « F.L.E » (Français Langue Etrangère), des femmes qui disposent d'un bon niveau scolaire dans leur langue maternelle (qui ont « appris à apprendre »), les « I » (Illettrisme) pour les femmes disposant d'un bon niveau à l'oral mais pas à l'écrit, et les « A » (alphabétisation) concernant des femmes devant travailler d'abord l'oralité, notamment au contact des institutions, des administrations, ou pour leur recherche d'emploi (entretien téléphonique, entretien d'embauche).

Depuis 2024, malgré un contexte de fortes restrictions budgétaires, la ville a fait le choix de renforcer le dispositif ASL, au regard de ses résultats en aval des parcours pour la prise d'autonomie sociale et le retour à l'emploi : en passant de deux à trois groupes (sessions) par an.

Chaque groupe est constitué de 12 à 15 personnes et profite de 3 séquences de face-à-face pédagogique (de 3 heures) par semaine.

### Méthodologie des ASL

Les apprenants sont évalués en amont puis répartis selon les axes de compétences des ASL suivant le niveau de maîtrise et de pratique courante de la langue française.

L'évaluation intègre également des éléments de culture générale, les connaissances et les capacités d'autonomie en environnement institutionnel, comme usager des services publics de la ville, de la CAF, d'opérateurs commerciaux (banques, Poste) et comme parent d'élève. A cet égard, l'écrit (qui plus est sur plateforme numérique) demeure le principal vecteur d'information et d'échanges entre les établissements scolaires et les parents. La maîtrise de l'écrit est dès lors indispensable à l'exercice de la parentalité.

Fils rouges du programme, des modules spécifiques (mises en situation) sont dédiés à l'autonomie en recherche d'emploi, à l'accès au droit, et à la connaissance des principes de la république et de la citoyenneté.

Les **évolutions apportées aux supports pédagogiques** en 2024 ont été poursuivies en 2025, affinant les modalités d'animation de certaines séquences, afin d'améliorer encore le bon niveau de vulgarisation, de simplification, puis les étapes de progression.

Ce travail qualitatif d'adaptation des supports a été réalisé au mérite de la forte implication de la formatrice en charge de la menée des ASL, saluée par les apprenants et les partenaires.

**En 2025, 35 personnes ont été inscrites aux ASL : 29 femmes et 6 hommes.**

***Disposer des savoirs de base en Français pour toute activité professionnelle est une stricte nécessité : cette action renforce directement les chances d'accès à l'Emploi des femmes disposant de peu de formation.***

## 1.2 Faciliter l'entrée dans le monde du travail des jeunes femmes (16-25 ans)

Parmi les structures associatives partenaires soutenues et financées par la ville, en complément de Cœur d'Essonne Agglomération, **la Mission Locale du Val d'Orge** est l'opérateur principal de l'accès à la formation et à l'emploi des 16-25 ans, filles et garçons.

Chaque année, la Mission Locale réalise spécifiquement des sessions d'animation dans le cadre de l'action « **Jeunes et Femmes** ».

Chaque session réunit une douzaine de jeunes femmes âgées de 17 à 25 ans, durant trois semaines pleines, et propose au quotidien des ateliers portant en principal sur la prise de confiance et l'estime de soi, l'expression, l'autonomie en recherche d'emploi, et la connaissance du droit.

Ces sessions sont d'abord consacrées au projet professionnel des participantes dont l'objectif est souvent la reprise d'études ou la formation en alternance par l'obtention d'un contrat d'apprentissage. Les objectifs premiers sont donc centrés sur leurs parcours d'entrée dans la vie active.

Toutefois, les sessions « Jeunes et Femmes » sont aussi devenues un terrain important de détection de problématiques diverses, comme le mal-être, dont disent souffrir 50% des jeunes femmes reçues, comme également des conflits familiaux, ou des situations de violences.

Force est d'en constater l'aggravation. Ce qui faisait exception semble devenir récurrent à la lecture des éléments rapportés lors de la dernière session 2025 et la fréquence des situations de danger.

Sur 12 jeunes participantes, 4 disent avoir subi des violences conjugales ou intrafamiliales, 5 des violences sexuelles, 4 des situations durables de harcèlement, une même jeune femme pouvant être victime de ces différents délits. Les difficultés à se construire socialement et professionnellement en sont d'autant plus importantes.

Ces confidences partagées en groupe révèlent des secrets les plus personnels, imprimant une charge émotionnelle importante pour les participantes comme pour l'encadrement.

Nous sommes loin de l'idée reçue que l'on se fait d'un « stage de dynamisation ».

Ces réalités doivent être connues des décideurs publics, baromètre *in vivo* de la prégnance, de la fréquence et de la gravité des violences faites aux femmes de tout âge.

Dans une approche plus généraliste, la MLVO réalise également des ateliers mensuels d'une demi-journée nommés « **Citoyenneté et discriminations** », mixant filles et garçons (10 à 12 participants), pour, entre autres contenus, **aborder les questions d'Égalité**, notamment en sensibilisant les jeunes reçus aux droits, aux écarts de salaires entre femmes et hommes, sur le rôle social des femmes au foyer, les différences « culturelles » dans la prise en charge des enfants et de leurs incidences sur la vie professionnelle. Les échanges sur ces dimensions culturelles des discriminations liées au genre et sur l'influence des stéréotypes structurent un véritable travail sur les représentations, notamment avec la diffusion de vidéos et de quizz interactifs.

Par ailleurs, la MLVO travaille en partenariat avec les structures institutionnelles de Cœur d'Essonne : 19 ateliers « Droit du travail » ont été dispensés, 10 par la Maison de la Justice et du Droit et 9 par l'association APASO.

Également, afin de répondre aux demandes exprimées par de nombreuses jeunes accueillies, 7 ateliers dédiés aux « Relations sexuelles et affectives » ont été animés durant l'année 2025.

Partenaire et contributrice des moyens alloués à la Mission Locale du Val d'Orge, la ville réaffirme le caractère essentiel de sa fonction première pour l'accès à la formation et la vie professionnelle des femmes de 16 à 25 ans, comme de son rôle in situ de détectrice de situations individuelles d'insécurité (physique, psychologique, matérielle) exigeant la mobilisation et le suivi d'autres acteurs des politiques publiques.

La ville poursuit son **partenariat avec l'Association Intermédiaire (AI) « Hercule »**, en confiant à des femmes en parcours d'insertion des missions de renfort ou de remplacement au sein des services communaux, comme avec une agence d'intérim, afin de multiplier leurs chances de poursuite des parcours professionnels. Souvent perçues comme de simples prestataires, les AI sont d'abord des opératrices de l'action sociale qui emploient des personnes les plus éloignées de l'emploi, majoritairement des femmes (75% des heures salariées), en menant en parallèle un suivi social tenant compte de la personne dans la globalité (accès au droit, santé). Celles-ci relèvent en très grande majorité d'une formation de niveau infra V dans la nomenclature de la DDTEFP (inférieur au niveau CAP et BEP).

### 1.3 Aider le retour à l'emploi des mamans par une offre de garde ciblée

#### **Indicateurs communaux (INSEE)**

**Croissance des foyers monoparentaux de 2011 à 2022 : + 36% (de 1433 à 1951)**

**1951 foyers monoparentaux (20,1% des foyers fiscaux)**

**Dont :**

**Hommes seuls avec enfant(s) : 427 (4,4%) / Femmes seules avec enfant(s) : 1524 (15,7%)**

**Les femmes constituent 78% des familles monoparentales de la ville.**

**Le soutien aux familles monoparentales**, principalement des mamans (78%), est souvent nécessaire à la vie professionnelle. Il se concrétise par la mise en œuvre de services adaptés, de modalités dédiées aux situations prioritaires pour la prise en charge des enfants, facilitant le retour comme le maintien à l'emploi de celles ayant des contraintes importantes (horaires décalés).

En réponse à ces besoins, le service de la Petite Enfance s'appuie sur deux dispositifs :

- Celui des « **Places de crèches à vocation d'insertion professionnelle** » (AVIP).

Ce dispositif est porté par la CAF, Pôle Emploi et le ministère des Affaires sociales, de la Santé et du Travail afin de permettre à des femmes inscrites dans une démarche de recherche active d'emploi d'avoir un mode de garde assuré durant des périodes clairement identifiées.

Constituant un point d'appui précieux pour l'accès à l'emploi, il a été pérennisé dans le cadre du renouvellement en 2025 de la « Convention Territoriale Globale » (CTG) entre la ville, la CAF et leurs partenaires.

- Le travail en partenariat entre la ville et la PMI dans le cadre « **des soutiens à la parentalité** » qui concerne plus de 50% de familles monoparentales.

Cet accompagnement individualisé donne accès à des aides et mesures spécifiques répondant aux besoins d'assistance de mamans en situation de précarité et d'isolement.

## Volet transformatif

---

**Transformatif** : qui éduque contre les stéréotypes et les comportements en rupture d'égalité (sexisme). Il tend à faire évoluer les mentalités et les représentations à l'origine des inégalités de genre. Ce travail « transformatif » est inscrit dans la durée. Il met en exergue la dimension transversale inter services de la politique communale en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations de genre.

## 2. Eduquer à l'égalité réelle entre femmes et hommes

### 2.1 Education précoce à l'égalité entre filles et garçons en milieu périscolaire.

Au contact des enfants, en accueil périscolaire ou en centres de loisirs, l'éducation pour l'égalité entre filles et garçons est bien intégrée dans les pratiques, portée au quotidien sur le terrain par les animateurs et leur encadrement. La ville profite de la mobilisation de l'ensemble des professionnels sur ces enjeux de mixité.

Pour rappel, en centre de loisirs, voici des années que les codes couleur ne sont plus utilisés, afin que des clichés bien ancrés comme les références au rose et au bleu sortent des visions culturelles du genre.

Sur le terrain, la mixité est spontanée entre filles et garçons de classes maternelles, sans avoir à engager d'efforts particuliers. Elle se vérifie dans la composition naturelle des groupes d'activité.

Pour les enfants du primaire, les animateurs veillent à installer les règles concrétisant l'égalité entre filles et garçons, par la participation de toutes et tous à tous les jeux ou activités, dans le partage de l'utilisation des espaces, sans exclusion ni exclusivité.

Ces évolutions engagées il y a dix ans sont désormais instaurées et sont devenues des évidences.

Néanmoins, le service Enfance et l'encadrement périscolaire maintiennent avec constance une veille active pour l'éducation aux principes d'égalité, notamment lors de l'arrivée de nouveaux animateurs afin d'intégrer rapidement à leurs pratiques ces dimensions du travail au contact des enfants.

### 2.2 « Form'Elles » : un dispositif efficace pour développer la pratique sportive féminine.

Réputée pour son dynamisme sportif, la ville s'est donnée pour priorité de développer le sport féminin des 7-16 ans : une constante de la politique menée par la commune, à la fois enjeu de santé publique et d'égalité entre jeunes filles et jeunes garçons.

Porté par le service des Sports, le dispositif « **Form'Elles** » est à ce titre un outil phare de l'action municipale, bien identifié depuis plus de vingt ans.

« Form'Elles » propose un espace **non mixte** dédié aux jeunes filles qui leur permet de découvrir des activités sportives, de pratiquer une discipline en toute confiance, sans honte ni gêne, puis de leur donner le goût au sport en élargissant leur connaissance des pratiques. Pensé comme un sas vers la pratique sportive, l'opération rencontre un véritable succès tant sur la mobilisation que sur les effets produits.

Les filles participent à l'élaboration du programme d'activités et sont impliquées tout au long de l'année dans différents « temps citoyens ».

La finalité est de les aider ainsi à développer leur pratique, à intégrer le sport dans leur hygiène de vie, et à l'issue, trouver une place dans les clubs de sport de la ville, et/ou d'autres structures proposant des activités éducatives ou culturelles.

### **En 2025, 87 Filles de 8 à 15 ans ont participé à l'action Form'elles**

En complément, a également été réalisé un stage de deux jours (les 27 et 28 octobre) 100% filles avec l'association EMANER.

13 jeunes filles de 13 à 16 ans ont été accueillies lors de ce stage non-sportif et consacré aux compétences psychosociales : sur le plan individuel, pour mieux se connaître, prendre confiance en soi, apprendre à gérer son stress, et au niveau collectif pour la recherche d'entente et de cohésion dans la vie sociale par la menée d'activités.

### **La journée de découverte « Sentez-vous Filles » : réussite renouvelée !**

En complément de Form'elles, la journée « Sentez-vous filles » a également été une réussite dans son édition 2025. Cette journée dédiée à la découverte des pratiques sportives permet aux jeunes filles de s'essayer à différentes disciplines et de découvrir les associations sportives qui les proposent.

L'initiative est renouvelée chaque année et semble désormais bénéficier d'une réelle fidélisation, devenue un « rendez-vous » attendu et promu par le bouche-à-oreille entre jeunes.

**En 2025, la manifestation a réuni 153 jeunes filles de 8 à 15 ans**, une fréquentation qui confirme le succès déjà enregistré en 2024, parvenue au maximum des capacités d'accueil et d'encadrement.

## **2.3 Le service Jeunesse, pilier de l'éducation à l'égalité entre femmes et hommes.**

Les actions menées par le service Jeunesse pour éduquer et sensibiliser à l'égalité entre jeunes femmes et jeunes hommes recouvrent de nombreuses dimensions. Valorisation de parcours et de réussites au féminin, espaces d'échanges et de débats, animations, informations, conseils...

Le florilège des actions suivantes témoigne de la variété des initiatives réalisées, tout en convergeant vers de mêmes objectifs : des jeunes, filles et aussi garçons, autonomes, bien dans leur peau, conscients des stéréotypes culturels, engagés contre les inégalités, et vivant des relations apaisées.

- Le 5 mars... « Entreprendre au féminin » : 12 filles ont assisté à la séance d'animations et d'échanges proposée de 15h à 18h au Tiers Lieu Jeunesse, faites de rencontres, de conseils et de partages d'expériences, pour développer des projets et à terme « se lancer ».
- Le 25 avril... L'initiative « Jeunes et ambitieux » a mis en lumière les parcours de deux jeunes génovéfaines venues témoigner de leur vécu après avoir concrétisé leur désir de devenir cheffes d'entreprises : l'une en créant une marque de vêtements de luxe, la seconde en ouvrant son salon de thé-pâtisserie à Sainte-Geneviève-des-Bois.
- Le 27 septembre... Le passage et l'obtention du diplôme du PSC1 (formation aux premiers secours) par 5 filles et 4 garçons a profité d'une pleine mixité dans la composition et la vie de groupe, avec cohésion et solidarité, chacun(e) soutenant les autres sans différenciation de genre. A cet égard, l'égalité est parfois réelle et vécue.
- Le 21 octobre... La soirée podcast organisée en partenariat avec Transmission 91 sur le thème de la santé et l'hygiène de vie, a réuni 3 filles et 5 garçons, ponctuée de discussions sur les risques liés aux comportements alimentaires, à la sédentarité, et aux addictions, qui ont montré le partage de sujets de préoccupations communes.
- Le 22 octobre... La soirée escape Game sur les menstruations organisée avec Séverine Krieger a réuni 8 filles... et aussi 3 garçons.
- Le 24 octobre... La menée d'une soirée débat sur la santé mentale avec So Praks a réuni 6 filles et 15 garçons et a tenu ses promesses. Les échanges ont été riches, marqués par une attention soutenue sur les problèmes de démotivation, de gestion de stress, et sur le sentiment d'insécurité face à l'avenir.
- Le 21 novembre... La soirée débat organisée avec l'association Femmes Solidaires sur les violences faites aux femmes s'est déroulée en présence de 5 filles et 9 garçons et a donné l'occasion d'échanger longuement sur les signes avant-coureurs des violences, de dépréciation et d'irrespect dans les propos, les attitudes.

### **L'égalité femmes hommes dans la programmation du service culturel de la ville : porter des messages vers le grand public.**

En complément de ces initiatives, la programmation définie par le service culturel a également contribué à la politique pour l'égalité menée par la ville, en offrant deux rendez-vous importants pour porter des messages républicains en direction du public, avec...

Le spectacle « 100% Marianne », salle Gérard Philippe (288 personnes).

Le spectacle « #VNR » du Quartet Buccal à la salle Gérard Philippe également (163 personnes).

## 2.5 La Cité Educative engagée pour l'égalité

### Avec l'action « Passer'elles »

En partenariat avec l'association EMANER, la Cité Educative (dispositif intercommunal réunissant Sainte-Geneviève-des-Bois, Fleury-Mérogis et Saint-Michel-sur-Orge) a porté l'action « Passer'elles ».

Passer'elles est une initiative proposant quatre semaines d'interventions programmées sous forme d'ateliers consacrés aux compétences psycho-sociales (CPS) à destination de jeunes femmes en manque de confiance, cherchant à mieux se connaître et trouver leur voie.

L'action consiste au prime abord à animer un espace de parole ouvert et rompre avec la solitude à laquelle les réseaux sociaux contribuent souvent. A partir des échanges initiaux, sont dispensées des mises en situation, des jeux, des tests, pour amener les participantes à prendre toute la mesure de leurs potentialités.

En mêlant des outils de photothérapie, des méthodes de coaching personnel, collectif, de psychopédagogie, l'objectif à l'issue des quatre semaines est d'avoir gagné en estime de soi, en prise de conscience de ses atouts, et de se sentir plus forte pour engager son parcours de vie, réussir sa scolarité, faire des choix d'orientation, avoir des ambitions et trouver du sens à ses projets.

La bienveillance, la positivité, et le sentiment d'appartenance à un collectif sont les ressorts essentiels de cette animation dédiée à la valorisation des adolescentes et à leur épanouissement.

**24 jeunes femmes de Sainte-Geneviève-des-Bois ont bénéficié de l'action en 2025.**

### Avec l'action « Olympe prend la mouche »

« Olympe prend la mouche » est un parcours d'ateliers et de réflexions sur la République et l'égalité femmes-hommes. Créée et réalisée par la **Compagnie Nue comme l'œil**, cette action est exemplaire du travail de fond opéré auprès des plus jeunes.

Le parcours commence par une sortie théâtrale pour découvrir la pièce interactive « Captain République », où Olympe la Mouche (personnage du spectacle faisant référence à Olympe de Gouges) a perdu sa « déclaration des droits de la femme et de la citoyenne ».

Lors des 3 ateliers (d'octobre à décembre 2025) qui suivent la représentation, une longue énigme est à résoudre avec les élèves, comme une chasse au trésor des « valeurs d'égalité » qui permettra de retrouver « les droits de la femme et de la citoyenne ».

Le parcours s'achève par une journée à Paris, avec bateau-mouche et visite du jardin des plantes.

Mieux connaître la citoyenneté et la république, prendre la parole en public, construire des arguments, contrarguments, et respecter ses interlocuteurs, sont autant d'objectifs atteints par les élèves, faisant de l'animation une « école de citoyenneté ».

**22 élèves de CM2 de l'école Diderot ont suivi ce programme.**

## Volet préventif

**Préventif** : recouvre des actions et des services qui ne sont pas nécessairement liés à des ruptures d'égalité mais qui répondent à des besoins spécifiques aux femmes, particulièrement dans le champ de la prévention.

### 3. Agir aux côtés des femmes tout au long de la vie

#### 3.1 Faciliter l'accès des femmes à l'information Santé et aux soins

##### Octobre rose : un mois de grande mobilisation !

« Octobre rose » est un événement consacré à la lutte contre le cancer du sein : un mois d'actions et d'initiatives qui rythment les espaces et l'agenda de la ville.

Il est important de rappeler pour préalable que plus de 60 000 cancers du sein sont diagnostiqués chaque année, provoquant 12 000 décès, alors que celui-ci est l'un des plus facile à guérir dès lors qu'il est détecté précocement.

L'enjeu majeur du dépistage reste crucial pour la santé des femmes.

D'année en année, le succès de la « Course rose » qui s'est déroulée le dimanche 12 octobre au stade de rugby ne se dément pas. Pour cette édition 2025, ce sont plus de 1185 génovéfain(e)s qui sont venu(e)s participer à la manifestation (907 inscrits en 2024), soit une affluence de + 278 coureuses et coureurs de tous les âges.

A cette occasion, les agents du CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) ont tenu un stand d'information et de sensibilisation.

Le CCAS a également coordonné la confection de nœuds roses avec le public du CCAS et les résidents de la résidence pour personnes âgées Perrissin.

Par ailleurs, en partenariat avec l'équipe de La nouvelle Escale, un atelier de couture éphémère (le 6 octobre) a été investi par les clientes bénéficiaires de l'épicerie sociale pour la confection bénévole de sacs à drain redistribués à la Ligue contre le Cancer.

De même, l'atelier de l'appartement pédagogique (le 14 octobre) a été consacré à la réalisation de pâtisseries roses vendues également au profit de la Ligue.

Avec la grande tombola, ce sont 6 822 euros qui ont été récoltés en totalité, somme que la ville a pu doubler en attribuant le même montant par subvention, la manifestation apportant ainsi **un don global de 13 644 euros pour la recherche contre le cancer.**

##### L'apport majeur des partenaires

A côté du CCAS, le Pôle santé de la ville, la CPTS (communauté professionnelle territoriale de santé) du Val d'Orge, la Ligue contre le cancer, le service de radiologie de l'hôpital d'Arpajon, la Croix rouge, et aussi le Kraken Boxing Club, Training for change, SG Foot, JSP, le Conseil des sages, et Yoga Terra étaient présents pour animer des ateliers ouverts et répondre aux demandes d'informations du public.

Pour la première fois, 610 Génovéfaines de 50 à 75 ans ont reçu un sms de la CPAM, les invitant à venir le jour de la course pour prendre rendez-vous directement sur place et passer gratuitement une mammographie à l'hôpital d'Arpajon.

Comme en 2024, l'Association des Commerçants et des Artisans (ACA) a été mobilisée pour apporter l'essentiel des lots de la grande tombola.

Le rapport tient à souligner l'ampleur de la mobilisation et de l'engagement citoyen des génovéfains, accrus chaque année, et qui fait toute la réussite de ce temps fort d'accès au dépistage, aux soins, et de contribution à la recherche.

### Hygiène et dignité pour toutes

A l'occasion du 8 mars, l'initiative menée par le CCAS en 2024 a été renouvelée, en partenariat avec Carrefour, pour recueillir auprès de ses clients des serviettes hygiéniques et des produits équivalents.

La récolte de plus de 350 boîtes de produits a été distribuée ensuite dans le cadre de l'épicerie sociale et solidaire « La nouvelle escale ».

La précarité menstruelle concerne de nombreuses femmes, jeunes ou plus âgées, très souvent en situation de faibles ressources et relevant du seuil de pauvreté. Cette privation de serviettes impacte directement leur mental et limite leurs capacités à mener des activités durant plusieurs jours chaque mois.

*Dans le monde, on recense 500 millions de femmes menstruées qui n'ont pas les moyens financiers de se procurer régulièrement des protections hygiéniques.*

### 3.2 Faciliter l'accès au Droit des Femmes, à toute proximité

Des permanences proposées à Sainte-Geneviève-des-Bois pour faciliter l'accès aux droits des femmes existent depuis la fin des années 90, localisées depuis deux ans au sein de l'Espace France Services (rue des Eglantiers) pour offrir une centralité géographique et un carrefour de compétences au public, fort de la présence de l'ensemble de ses partenaires.

Parmi celles-ci...

**Le Centre d'Information pour le Droit des Femmes et des Familles en Essonne** propose chaque vendredi des rendez-vous qui permettent d'exposer une situation et de profiter des conseils d'un juriste professionnel. Celui-ci ne se substitue pas au travail d'un avocat mais indique les démarches possibles, les conciliations et les recours, afin que les femmes reçues engagent des procédures ou non en connaissance de cause et puissent le cas échéant être orientées vers d'autres lieux ressources comme la Maison de la Justice et du Droit pour poursuivre leurs démarches.

Les problématiques de différends judiciaires traitées en amont ou possiblement présentées en instance du tribunal des Affaires Familiales constituent une part très importante des situations et des demandes : non versement de pension alimentaire, révision de jugement pour la garde des enfants, répartition de biens lors d'une séparation... autant de soucis qui exigent un accompagnement pour faire valoir ses droits.

L'association **MEDIAVIPP 91** délivre également une permanence d'assistance aux victimes, relevant de l'accompagnement juridique. La plupart sont des femmes.

L'association **Femmes Solidaires 91** est présente également pour délivrer des permanences d'accueil et d'écoute, premier maillon des contacts avec une approche globale de situations aux problématiques souvent multiples et croisées, au moyen d'un accompagnement individualisé, résolument « humain » avec soutien psychologique et suivi des démarches.

Ces trois structures opératrices reçoivent des femmes connaissant des besoins de tout ordre.

Elles interviennent en complément du travail de **l'équipe de FRANCE SERVICES**, bien identifiée comme « une porte ouverte » pour démêler les situations d'imbroglio administratif, ou bien être assistée en raison de difficultés linguistiques ou encore de la « fracture numérique », et qui reçoit une grande majorité de femmes parmi les plus de 7500 usagers accueillis en 2025.

Cette mission générique recouvre de très nombreuses déclinaisons : elle exige des agents de la ville affectés à France Services (trois femmes) **une polyvalence et une expertise exceptionnelles**, en lien avec les 12 institutions partenaires de France Services.

Essentiel dans le panorama institutionnel pour l'accès au droit des femmes, le travail de l'équipe de France Services et l'implication de ses agents méritent d'être soulignés.

### 3.3 Lutter contre les violences faites aux femmes

*En 2024, on recensait 107 femmes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint, soit une hausse de +11% par rapport à 2023. Les chiffres 2025 sont encore plus alarmants : 164 féminicides, soit un tous les deux jours.*

**Indicateurs nationaux 2025 (SSMSI – Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure)**

**Féminicides : 164 (+63% en deux ans)**

**Représentation des hommes :**

**Violences physiques sur personnes de + de 15 ans : 85%**

**Infractions à caractère sexuel : 97%**

Fléau civilisationnel, les violences faites aux femmes exigent la mobilisation de l'ensemble des politiques publiques : à la fois pour accompagner les situations d'urgence, et tout autant, poursuivre le travail essentiel d'éducation dans la durée, auprès des plus jeunes comme du grand public.

En 2025, le CCAS s'est à nouveau engagé dans des actions de prévention et de sensibilisation en direction des femmes victimes de violences, notamment à l'occasion de la journée du 25 Novembre, consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans la continuité des actions menées depuis 3 ans, le CCAS s'est orienté vers la problématique des violences faites aux femmes seniors, angle peu abordé, en ciblant une partie du public accompagné au CCAS.

#### - Représentation théâtrale

Le 25 novembre, « La compagnie Langue de chat » a présenté une pièce de théâtre interactive sur le thème des violences intrafamiliales, entrecoupée de débats avec le public. La participation des spectateurs a été active, les échanges denses, et les objectifs de sensibilisation et de prise de conscience semblent avoir été atteints à l'écoute des réactions du public à l'issue de la représentation.

#### - Distribution du Violentomètre

La diffusion du « Violentomètre » imprimé sur les sachets de pain des boulangeries et pharmacies a été reconduite pour la 3ème année consécutive.

Pour rappel, le Violentomètre est une frise passant du vert à l'orange, puis au rouge, suivant l'intensité de la violence de propos, d'attitudes, s'aggravant au fil de la frise jusqu'aux violences physiques. Le support montre que les violences s'installent bien avant les faits les plus graves, et invite les femmes comme les hommes à veiller aux premiers signaux.

Ainsi, **20 000 sachets imprimés ont été distribués** en partenariat avec l'ensemble des boulangeries et pharmacies de la ville au cours de la semaine précédente au 25 novembre.

- **Campagne du Ruban Blanc**

Le ruban blanc est le symbole international de lutte contre les violences dont les femmes sont victimes. Des centaines ont été confectionnés dans le cadre de groupe de paroles avec des bénéficiaires du CCAS et des résidents de Perrissin, puis ont été mis à disposition dans les accueils de la ville, en libre-service.

- **« Forum Ressources contre les violences »**

Fort de son partenariat avec le CCAS, la MDS (Maison des Solidarités) a sollicité la ville pour coproduire un projet commun en direction des acteurs impliqués dans la lutte contre les violences faites aux femmes, en proposant un forum d'information, de sensibilisation et de prévention.

Ce forum a eu lieu le 27 novembre à la Piscine D'en Face (PDF) en présence de nombreux partenaires : Police Nationale, CPTS, CEPFI, CAF, CLIC, SNL, PMI, Monde en Marche, Monde en Marge, Femmes Solidaires, la Maison des Adolescents, l'Espace France Service...

- **Ateliers de prévention « Violences et Egalité Femme-Homme »**

L'association Femmes Solidaires 91 a organisé l'animation d'ateliers sur le thème de l'égalité et sur la prévention des violences faites aux femmes, à destination de publics variés, jeunes, familles, personnes isolées, seniors.

- **Jeux interactifs sur « la représentation des violences »**

A l'attention du public reçu au sein de « l'Escale » (épicerie sociale) et celui de la Réussite éducative, le nouvel « Espace des parentalités » a accueilli une animation particulièrement réussie pour libérer la parole des femmes présentes afin qu'elles donnent leurs avis et leur sentiment sur les propos ou les actes sexistes rencontrés le long d'un parcours en plateau de type « jeu de l'oie ». L'appréciation variable des « niveaux de gravité » ressentis de l'une à l'autre, de leur tolérance suivant les actes, ont révélé de fortes disparités dans l'acceptation de comportements machistes ou sexistes, mêlant vécu et culture.

- **Diffusion du court-métrage documentaire « Touche pas à ma vie »**

Réalisée par le service Jeunesse au « Tiers-lieu Jeunesse » : un quart d'heure de témoignages, de réflexions, pour parler des violences faites aux femmes dans ce qu'elles ont de plus concret afin d'en parler, de sensibiliser, prévenir et détecter.

## *Focale*

### **Vers de nouvelles réponses éducatives en direction des préadolescents et des adolescents : agir contre des phénomènes nouveaux...**

Les liens harmonieux entre filles et garçons semblent se diluer avec l'entrée au collège, au regard de statistiques qui rendent compte d'évolutions dans les nouveaux modes de vie et les comportements de nombreux adolescents.

#### **Indicateurs**

Le **Haut Conseil à l'Égalité** (HCE) observe une hausse sensible de l'accès des mineurs aux sites pornographiques : de 19% en 2017 à 28% en 2023. L'étude porte sur les 11-18 ans (collèges et lycées) et fixe le niveau seuil à « au moins une heure de visionnage par mois ».

Ce recensement recueilli sur le mode déclaratif masque vraisemblablement des chiffres encore supérieurs. Les garçons concernés sont environ 2,5 fois plus nombreux que les filles.

**« La persistance de comportements sexistes de jeunes hommes s'explique d'autant plus dans un contexte socioéducatif qui le permet facilement et qui échappe factuellement à un réel contrôle. »**

L'impact culturel de cette source de représentations sur la sexualité alimente directement une culture explicite de déconsidération, de soumission des femmes, et des risques forts de distorsion des codes de consentement.

Sans téléphone portable ni internet, ces phénomènes n'existaient pas il y a 20 ans.

Ils inquiètent légitimement la communauté éducative (parents, ville, école) et d'autant plus qu'il n'existe pas de réponse simple. Les récentes évolutions réglementaires (interdiction du téléphone au collège, et certainement bientôt au lycée) ne suffisent pas à endiguer l'accès aux images et aux réseaux hors temps scolaire.

Dans un registre différent, le harcèlement sur les réseaux sociaux, ou plus simplement les phénomènes de bouc émissaire, les moqueries répétées à l'encontre d'une jeune fille en raison de son physique, son look, ses mœurs, sont également en augmentation.

On estime les cas en moyenne à deux à par classe au collège.

Un autre chiffre sensible est livré par le HCE : **94% des femmes de 15 à 25 ans estiment qu'il est plus difficile d'être une femme qu'un homme**, soit 14% de plus qu'en 2023 (80%).

Effet conjugué de la banalisation du harcèlement (réseaux sociaux et espace public) et de l'effet boomerang du travail d'information et de sensibilisation : des jeunes femmes de plus en plus conscientes des inégalités qu'elles subissent.

Si les missions directes de la ville dans le cadre périscolaire cessent lorsqu'un enfant entre au collège, le travail éducatif en direction des adolescents est ensuite investi dans d'autres cadres et d'autres structures.

D'une part, aux côtés des parents au sein de « **l'espace des parentalités** » ouvert en 2025 au sein du quartier Saint-Hubert.

D'autre part, auprès des jeunes eux-mêmes au sein du « **Tiers lieu Jeunesse** », situé face au lycée Einstein.

Depuis plus d'un an, sa fréquentation s'est accrue de façon sensible, pouvant accueillir certains jours près de 80 jeunes.

Le cadre d'animation est ouvert, informatif, ludique, mais s'empare néanmoins de ces sujets majeurs dans la programmation.

La philosophie et les activités proposées par le « Tiers lieu jeunesse » s'inscrivent pleinement dans les évolutions attendues pour l'égalité, notamment en intégrant des « groupes de filles » dès l'élaboration participative du tiers lieu lui-même (en 2024) dans sa phase de projet.

Depuis, la place pleine et entière des adolescentes et des jeunes femmes est constitutive de son identité.

Le HCE invite les politiques publiques, les acteurs de l'éducation et les collectivités, à agir en tenant compte d'évolutions qui peuvent raisonnablement inquiéter : en réaffirmant l'importance majeure de l'éducation sexuelle au collège, comme dans tout lieu de rencontres mixtes offrant des espaces de parole et d'échanges formels et informels entre filles et garçons.

Les préconisations du HCE donnent ainsi raison à la ville dans sa volonté de créer et développer le « Tiers lieu Jeunesse ».

### **3.4 Développer la sensibilisation auprès du grand public.**

**La préparation des événements et des animations du 8 mars 2026** (journée internationale du droit des Femmes) a été engagée dès septembre 2025 par les services communaux avec pour objectif de densifier l'approche « grand public » pour la sensibilisation à l'égalité entre femmes et hommes.

Ce travail d'ingénierie et de programmation s'est concrétisé par les animations et les événements réalisés autour du 8 mars dernier et tout au long du mois.

Un tour d'horizon permet de revenir sur ce moment fort des initiatives pour l'égalité...

## Programmation de la Journée Internationale des Droits des Femmes du 8 mars 2026

- **Une table ronde organisée par le club informatique** autour du thème « Les femmes et la tech », en présence d'ingénieures de renom.
- **La distribution gratuite par le Conseil des Sages de livres** écrits par des femmes ou sur la vie de femmes ou encore sur la condition féminine.
- **La rencontre initiée par l'AMCG** (Association des Mamans Congolaises) pour échanger sur l'évolution du droit des femmes à travers le monde.
- **La mise à l'honneur de femmes pionnières**, créatrices, illustratrices, initiée par **le Bar à jeux de l'Orge**.
- **Les séances d'initiations sportives réservées aux jeunes filles et aux femmes**, avec SGS Lutte, le Kraken Boxing Clug (self défense), SGS Boxe MMA, dans les principaux sites sportifs de la ville (Complexe Copernic, Gymnase Poulidor, Espace Cocheris, salle de boxe rue du Jardin Public) pour mailler les lieux d'accueil à travers la ville.
- **Une soirée-débat sur « l'égalité Femme Homme »**, et une seconde intitulée « **Entreprendre au féminin** », initiées par le Tiers-lieu Jeunesse.
- **L'exposition « 80 ans de lutte féminine »** présentée par Femmes Solidaires 91 à la médiathèque Olivier Léonhardt.
- **Le spectacle « Nouvelle saison »** proposé par le Pôle Sénior, suivi d'un débat, qui aborde la vie et la place des femmes lors du passage à la retraite.
- **La collecte de protections hygiéniques** organisée par le CCAS en partenariat avec Carrefour.

### Et deux spectacles :

- « **Epanouies** », un « **seule en scène** » de **Fabienne Alabret** pour une multitude de portraits de femmes singulières.
- « **#VNR** », présenté par le **Quartet Buccal**, spectacle chanté, démontant clichés avec humour dans une « nouvelle étape du féminisme ».

## ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES 2026

Un nouveau mandat s'engage, ouvrant avec lui un temps de « bilan et perspectives » avec pour objectif d'évaluer les actions menées et d'engager de nouvelles réponses à apporter aux ruptures d'égalité. Afin de poursuivre et d'amplifier le travail engagé en particulier par Laurence MOLINARI, la municipalité a fait le choix de désigner une adjointe au Maire chargée notamment de ce secteur.

A titre propositionnel, a été évoquée une campagne interne de sensibilisation-formation sur **les « discriminations systémiques »** à l'attention des professionnels exerçant au sein de la collectivité.

Des temps ponctuels d'échanges y ont déjà été consacrés. La perspective proposée aux élus porte sur la définition d'un programme annuel d'animations (conférences, exposés, ateliers) pour une sensibilisation plus soutenue à destination des salariés de la ville et des structures partenaires, particulièrement les associations.

Dans ce cadre, une focale importante sur les discriminations liées au genre et l'Egalité entre les Femmes et les Hommes doit permettre une meilleure prise de conscience de la réalité des inégalités, de générer une « culture partagée » des mécanismes discriminatoires, et des réponses pouvant être apportées, en droit comme en pratiques professionnelles et éducatives.

Dans la continuité des réalisations et des projets engagés durant la précédente mandature, l'actualité des services en 2026 porte sur :

- La création d'une résidence pour les femmes victimes de violences avec l'association « Monde en marge Monde en marche ».
- La mise en œuvre du dispositif Angela, un réseau de lieux sûrs (commerces, services publics), signalés comme refuges en cas de harcèlement de rue pour trouver de l'aide.
- La création d'un référent « discriminations ».
- La multiplication des interventions en milieu scolaire.
- La poursuite du développement de la pratique sportive des filles dans les disciplines sous-représentées.
- Le renforcement du plan de formation interne des agents en matière d'égalité.
- La recherche d'implantation de centres de formation à des métiers en demande et propices à l'emploi des femmes.

Ces éléments constituent une partie de la feuille de route des prochains mois, d'autres seront certainement évoqués. Le prochain rapport EFH 2026 en rapportera les actions mises en œuvre.