

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2018



Présenté au conseil municipal du 26 mars 2019

En référence au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Table des matières

1. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3
Les effectifs de la collectivité	3
Les données démographiques	4
La structure de l'effectif.....	5
Les mouvements de personnel	7
La formation.....	7
L'avancement de grade et la promotion interne	8
La rémunération.....	9
Les conditions de travail	9
a) Temps de travail : un facteur d'inégalité ?	9
b) Agression, violence au travail	11
c) Le Compte épargne temps	12
d) Les positions statutaires.....	13
e) Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.....	13
2. La Ville investie sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de ses politiques.....	14
1. L'égalité femmes-hommes dans ses pratiques internes.....	14
A. Les marchés publics, une ambition affichée	14
B. La formation pour lutter contre les violences faites aux femmes.....	14
2. Les initiatives de la Ville pour agir en prévention	14
3. La Ville en actions pour réduire les inégalités	17

INTRODUCTION

Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Ville présente, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le présent rapport présente la situation 2018 pour Villeneuve d'Ascq.

D'une part, il fait état de la situation en matière de ressources humaines, et à cet effet, présente des données relatives aux agents de la Collectivité, à leur recrutement, leur cadre d'emplois, leur temps de travail, et leurs conditions de travail.

D'autre part, il présente les orientations et les programmes de la Ville visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses politiques en prévention notamment dans les domaines de la petite enfance, du sport en direction des jeunes, de la politique culturelle ou encore au sein de la vie associative.

Saliha KHATIR

Adjointe déléguée aux Droits de l'Homme,
Droits des femmes et lutte contre toutes les exclusions.

1. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La mairie de Villeneuve d'Ascq a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de l'égalité salariale.

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- L'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte).
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour parler d'égalité hommes femmes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis que sont les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement présentés ci-après.

Les effectifs de la collectivité

a) Répartition de l'effectif permanent

Au 10 décembre 2018, la collectivité compte 1182 agents titulaires, on note que 6 agents titulaires sur 10 sont des femmes.

- **737 femmes**
- 445 hommes

Soit, 62,35% de l'effectif permanent est composé de femmes et 37,65 % sont des hommes.

b) Répartition de l'effectif non permanent

Type de contrat	Femmes	Hommes
CDD	132	60
Vacataires	832	540
Assistantes maternelles	15	0
CUI (Contrat Unique d'Insertion)	44	12
Adulte-relais	1	1
Emplois d'Avenir	1	8
Apprenti(e)s	14	5
Service Civique	4	0
Stages	122	68

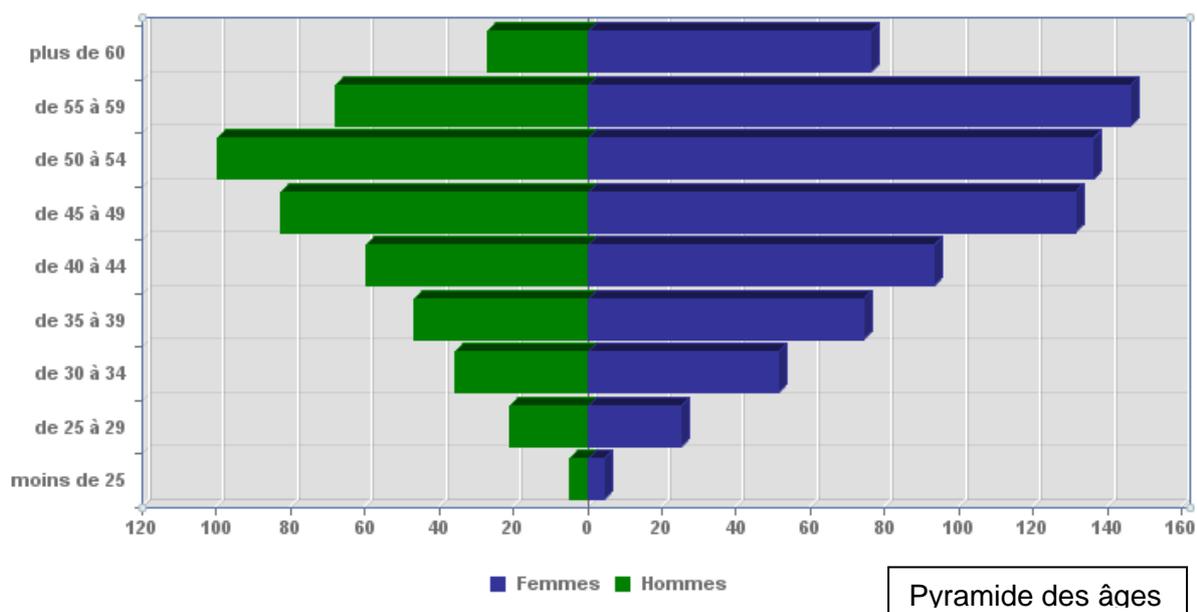
Les données démographiques

a) L'âge

L'âge moyen du personnel de la ville en 2018 est de 47 ans et 3 mois contre 43 ans et 10 mois en 2006.

La moyenne d'âge est plus élevée chez les femmes (48 ans) que chez les hommes (46,3 ans).

On constate un vieillissement du personnel municipal. Plusieurs explications peuvent être apportées : des départs à la retraite reculés du fait des réformes ou par décision de l'agent (souvent dictée par la conjoncture économique), une mobilité réduite dans l'ensemble de la fonction publique.



La tranche d'âge la plus représentée se situe entre 45 et 59 ans pour l'ensemble des agents.

b) Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans au 31 décembre 2018 représente 26,90 % de l'effectif permanent. Cette population est constituée à 69,81%, de femmes.

	Titulaires	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	318	222	96
Part de l'effectif concerné	26,90 %	69,81 %	30,19 %

En 2018, 24 agents sont partis à la retraite, on note 16 départs de femmes et 8 d'hommes.

L'âge moyen de départ à la retraite est de **62 ans et 2 mois** pour les femmes et **61 ans et 7 mois** pour les hommes.

La structure de l'effectif

a) Répartition des effectifs par catégorie

	A	B	C
Hommes	39 soit 42,39 %	97 soit 44,49 %	309 soit 35,44 %
Femmes	53 soit 57,61 %	121 soit 55,51 %	563 soit 64,56 %

Au vu de la répartition par genre et par catégorie, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B).

☺ La Ville est en règle quant aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique au regard de la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié. Actuellement, sur cinq emplois fonctionnels, on dénombre 2 hommes et 3 femmes.

Les **233** managers sont composés de **122** femmes (soit 52,36%) et **111** hommes (soit 47,64%) et plus précisément,

	Encadrant de proximité	Encadrant intermédiaire	Encadrant supérieur	Emploi fonctionnel
H	36	40	33	2
F	35	58	26	3

b) Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre

		F	H
Filière administrative	Catégorie A	35	25
	Catégorie B	51	12
	Catégorie C	140	25
	Total	226	62
Filière animation	Catégorie B	21	22
	Catégorie C	44	28
	Total	65	50
Filière culturelle	Catégorie A	8	1
	Catégorie B	13	6
	Catégorie C	12	5
	Total	33	12
Filière médico-sociale	Catégorie A	5	0
	Catégorie C	53	0
	Total	58	0
Filière Médico-Technique	Catégorie B	1	0
	Total	1	0
		F	H
Filière Sécurité (Police Municipale)	Catégorie B	0	1
	Catégorie C	6	20
	Total	6	21
Filière Sociale	Catégorie A	0	1
	Catégorie B	17	3
	Catégorie C	40	2
	Total	57	6
Filière sportive	Catégorie A	0	1
	Catégorie B	8	19
	Total	8	20
Filière technique	Catégorie A	5	11
	Catégorie B	10	34
	Catégorie C	268	229
	Total	283	274
Total général		737	445

La répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des effectifs masculins importants dans les filières sportives et de la sécurité et des effectifs féminins importants en filière administrative, culturelle et médico-sociale. Les chiffres témoignent aussi d'une évolution progressive de la mixité dans la filière animation et technique.

Les mouvements de personnel

Le processus de recrutement de la mairie a été revisité pour être neutre et égalitaire, utilisant des critères identiques pour les hommes et les femmes. Les libellés des offres d'emploi sont sans aucune référence au sexe ou à une quelconque terminologie discriminante.

Les recruteurs évaluent les performances, les compétences des candidats et non la distinction par sexe. Ils visent à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement masculins ou féminins.

Les recrutements des titulaires en 2018			
	Femmes	Hommes	Total
recrutement direct	29	13	42
recrutement sur concours	1	2	3
par voie de mutation	6	4	10
Total	36	19	55

La formation

La formation professionnelle répond aux besoins en développement des compétences de la ville (évolution des métiers, de l'organisation des services et applications législatives) et aux besoins des agents (évolution de carrière, projet mobilité). En 2018, 817 agents ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations.

a) Répartition par catégorie d'emploi

Formation 2018 en chiffres (source : base de données formation à la date du 11/12/2018)

	A	Nombre de jours	B	Nombre de jours	C	Nombre de jours	Emplois non permanents	Nombre de jours	Total jours	Total agents
Hommes	30	95	82	383	183	810	24	48	1336	319
Femmes	41	133	92	484	312	1355	53	104	2076	498
Total	71	228	174	867	495	2165	77	152	3412	817

Qu'importe la catégorie d'emploi et le statut de l'emploi, les femmes sont plus nombreuses à s'inscrire dans les formations, dans les préparations aux concours et examens. Les stagiaires sont à 39,05 % d'hommes et 60,95 % de femmes.

b) Préparation aux concours et formations tremplin en cours

Préparations aux concours et examens sur 2018			
A	H	3	9
	F	6	
B	H	0	4
	F	4	
C	H	2	3
	F	1	
Formations TREMPLIN effectuées en 2018			
A	H	2	2
	F	0	
B	H	1	3
	F	2	
C	H	2	9
	F	7	

Modalités d'accès : Les agents peuvent suivre les préparations aux concours dans le cadre de l'offre du CNFPT et dans le cadre de la charte formation de la collectivité.

Les préparations aux concours sont des formations à l'initiative des agents qui visent essentiellement à faciliter la progression de leur carrière.

Formation Tremplin : formation de remise à niveau en expression écrite, révision des notions pour intégrer la préparation dans de bonnes conditions par rapport aux compétences nécessaires (avec ou sans projet de préparation concours).

L'avancement de grade et la promotion interne

En raison de l'organisation des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CAP régissant l'avancement de grade et la promotion interne a été programmée au 26 février 2019. Un état des décisions prises concernant l'avancement en 2018, sera présenté dans le prochain rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Zoom sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018

L'article 9 bis II de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi de déontologie du 20 avril 2016, introduisait une disposition prévoyant que «pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes au sein de l'instance concernée ». Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique portant donc application de cette loi a été publié.

Pour les élections professionnelles du 6 décembre 2018, le ratio fixant la composition femmes/hommes de chaque liste a donc été établi en fonction de l'effectif d'hommes et de femmes au sein de la collectivité auprès de laquelle est placée l'instance.

Par exemple, pour 100 agents électeurs recensant 60 femmes et 40 hommes, la répartition sera de 60 % de femmes et 40 % d'hommes et ce pour chaque instance : Commissions administratives paritaires (A, B, C), et Comité technique.

Du fait de cette condition liée à la parité, aucun syndicat n'a pu présenter de liste en catégorie A+, un tirage au sort a donc été organisé. En ce qui concerne les agents de Catégorie A, deux syndicats sur quatre ont présenté une liste. Pour les autres catégories, les quatre syndicats ont constitué une liste complète (B et C).

Aucun syndicat n'a présenté de liste pour les commissions consultatives paritaires (concernent les agents contractuels), un tirage au sort a été organisé parmi les électeurs concernés.

La rémunération

Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

«Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés. (article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La rémunération brute moyenne annuelle

- 29 121,36 € pour les hommes
- 26 718,73 € pour les femmes

L'écart est de 2 402,63€ en faveur des hommes, ce qui s'explique principalement par le fait que les femmes soient plus nombreuses dans la catégorie C et par un avancement qui pourrait être « ralenti » par des interruptions de carrière.

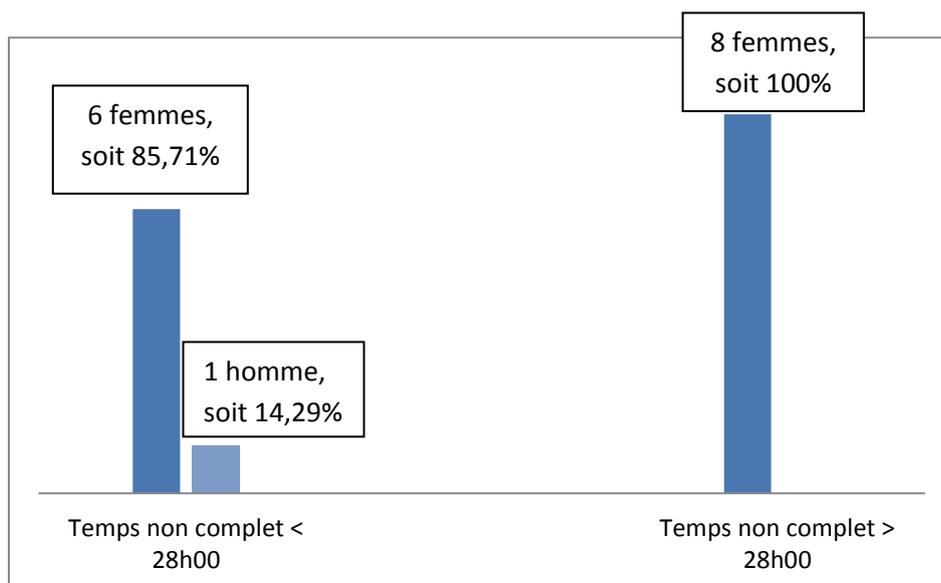
Les conditions de travail

a) Temps de travail : un facteur d'inégalité ?

La répartition des femmes au sein de la collectivité comme au sein de la fonction publique reflète encore la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail.

Les agents occupant un emploi à temps non complet ou partiel sont majoritairement des femmes. Il faut ajouter à ces éléments que les femmes sont concernées par des interruptions de carrières pour obligations familiales.

Emploi à temps non complet



Emploi à temps partiel

% temps partiel	2018	
	Hommes	Femmes
50 à 59 %	0	8
60 à 69 %	0	1
70 à 79 %	2	1
80 à 89 %	5	60
90 à 99 %	2	21
	9	91

91 % des agents travaillant à temps partiel sont des femmes.

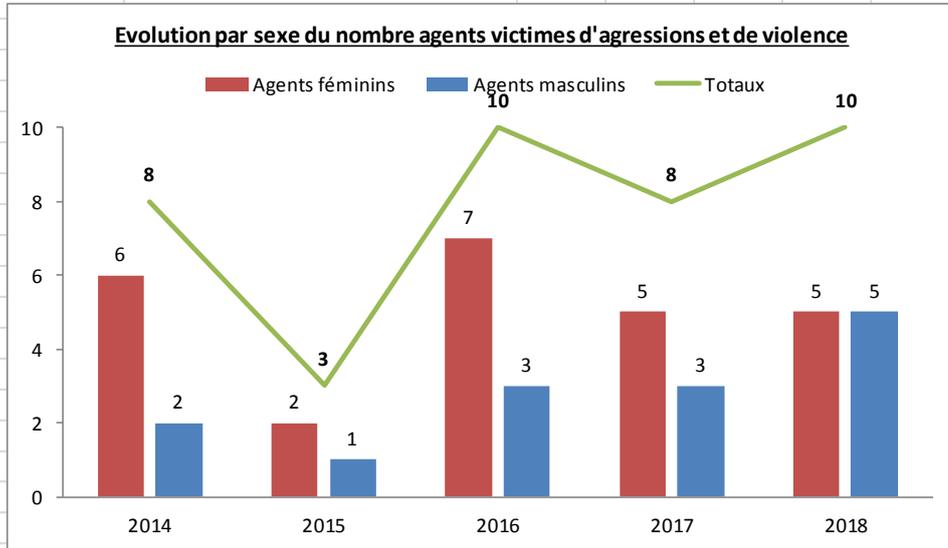
b) Agression, violence au travail

Données Générales sur les accidents de travail et de service concernant les agressions et violence à la Mairie de Villeneuve d'Ascq Période 2014 / 2018

* Données arrêtées au 26/12/2018

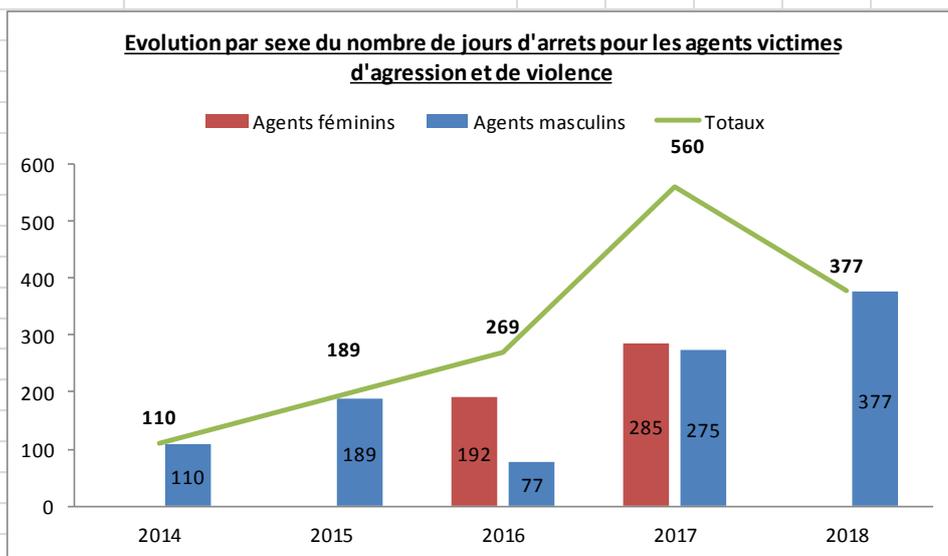
Evolution du nombre d'accidents par sexe pour cause d'agressions et de violence

	2014	2015	2016	2017	2018
Agents féminins	6	2	7	5	5
Agents masculins	2	1	3	3	5
Totaux	8	3	10	8	10



Evolution du nombre de jours d'arrêt par sexe pour cause d'agressions

	2014	2015	2016	2017	2018
Agents féminins	0	0	192	285	0
Agents masculins	110	189	77	275	377
Totaux	110	189	269	560	377



En matière de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement, la Ville de Villeneuve d'Ascq s'appuie sur son règlement en hygiène et sécurité et conditions de travail. Ce règlement, validé par le Comité technique (CT) et le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est une obligation du Code du travail.

Des actions pour sensibiliser les agents stagiaires et les nouveaux agents au règlement intérieur sont organisées depuis 2017.

Nombre de sessions : 4 en 2018 (3 en 2017).

En ce qui concerne la conduite à tenir en cas d'agression de type verbale ou physique, une procédure a été réalisée et validée en CHSCT en décembre 2017. Une action de sensibilisation pour expliquer le protocole sera proposée aux managers en 2019. Ce protocole a également fait l'objet d'une communication au sein du journal interne destiné à l'ensemble des agents villeneuvois.

c) Le Compte épargne temps

	Nombre de personnes bénéficiant d'un CET	En %
Femmes	165	64,45 %
Hommes	91	35,55%
Total	256	21,66%

	Nombre de personnes ayant épargné	%	Nombre de personnes ayant utilisé leur cep	%	Nombre de personnes ayant demandé l'indemnisation	%
Femmes	85	65,89	12	75,00	13	46,43
Hommes	44	34,11	4	25,00	15	53,57
Total	129	100	16	100	20	100

d) Les positions statutaires

Position statutaire	F	H
Congé parental	1	0
Détachement de longue durée	5	0
Disponibilité pour suivre le conjoint	7	1
Disponibilité pour convenances personnelles	21	11

e) Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés (cf. articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail).

A Villeneuve d'Ascq, le taux des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 9,9 %.

Soit 125 agents dont **85** femmes (soit 68%) et 40 hommes (soit 32%).

Ces chiffres sont tirés de la dernière déclaration à l'obligation de l'effectif des travailleurs handicapés sur l'effectif au 1^{er} janvier 2017. La prochaine déclaration sera réalisée mi 2019.

2. La Ville investie sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de ses politiques

1. L'égalité femmes-hommes dans ses pratiques internes

A. Les marchés publics, une ambition affichée

Concernant les marchés publics, la loi qui prévaut est la loi n°2014-873 du 4 août 2014. En substance, cette loi prévoit des sanctions éventuelles contre les entreprises qui pourraient se voir privées ou interdites de commandes publiques, en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Au travers de l'article 16 de cette loi, l'accès à la commande publique se veut donc plus restrictif pour les entreprises qui n'intègrent pas l'égalité homme/femme dans leur mode de fonctionnement. Dans leur contenu, les interdictions se réfèrent notamment aux dirigeants avec une condamnation datant de moins de 5 ans pour discrimination fondée sur le sexe. La discrimination à l'embauche ou sur la rémunération, ayant fait l'objet d'une condamnation, est par exemple un motif à part entière pour écarter tout candidat souhaitant obtenir un contrat de marché public.

On le voit : l'attribution des marchés publics est bel et bien un domaine partie prenante du combat en faveur de l'égalité.

Depuis 2015, la ville a créé, en direction des entreprises, un document répertoriant toutes les pièces administratives nécessaires pour candidater à ses marchés publics : le « Pass'entreprise ».

Celui-ci fait mention des engagements des candidats. L'entreprise s'engage par une déclaration sur l'honneur à respecter la législation en matière d'égalité professionnelle.

B. La formation pour lutter contre les violences faites aux femmes

Une formation de sensibilisation aux "violences conjugales" est programmée le 4 juin 2019 pour comprendre le processus de la violence conjugale, connaître la législation en vigueur afin de repérer et d'accompagner les victimes. Elle s'adresse aux professionnels de la santé, de l'enfance et des ressources humaines.

2. Les initiatives de la Ville pour agir en prévention

L'apprentissage de l'égalité entre les garçons et les filles est une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et d'autres modèles de comportements se construisent. Cette éducation à l'égalité, partie intégrante de l'éducation civique et citoyenne, implique notamment la prévention des comportements et violences sexistes.

S'appuyant sur la convention interministérielle 2013-2018 pour "l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif", la Ville avec l'appui des associations de la Maison des Droits de l'Homme a mis en place des actions au sein des écoles,

des collèges, des lycées et même en partenariat avec l'Université (ex Lille3) qui désignent comme objectif prioritaire l'éducation à l'égalité des sexes.

Des collégiens de Camille-Claudel ont réalisé une vidéo sur le thème la place des femmes dans la guerre avec Mères pour la Paix. Les lycéens de la section théâtre de Queneau animée par Mme Christine Gabard ont réalisé des saynètes sur le thème du harcèlement de rue.

Le Planning familial de la métropole lilloise avec le soutien de la Ville intervient dans les établissements scolaires et les centres sociaux pour sensibiliser les adolescent(e)s au sexisme. Une exposition sur le thème du harcèlement a été réalisée par les adhérentes des centres sociaux avec l'aide de l'association Louise Michel et de l'Atelier 2. La création des fresques, de dessins, de bandes dessinées et de textes a nécessité 3 sessions de travail les 30 janvier, 6 et 13 février.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, le théâtre forum Les Opprimés a présenté un spectacle interactif avec le public sur le harcèlement sexuel au travail, le harcèlement de rue et sur les prémices du harcèlement au sein du couple.

Le 29 mars Mères pour la Paix a organisé la journée Femmes de paix 2017 avec une dizaine de collèges de la ville et du département. Plus de 400 élèves se sont retrouvés pour présenter leurs travaux artistiques : théâtre, affiches, dessins, panneaux, slam, chansons, bande dessinée, mise en scène comique ou dramatique, afin de mettre en lumière le combat et les valeurs défendus par une femme qu'ils ont choisi de présenter.

La femme élue pour le trophée Femmes de paix est Atena Daemi, iranienne défenseuse des Droits de l'Homme emprisonnée en Iran depuis 2014. Ce trophée a été remis officiellement à l'Organisation Women's Committee par M le maire le 18 novembre 2018.

Une vidéo-témoignages sur l'évolution des droits des femmes a été réalisée par l'OMJC avec les jeunes et les adultes des centres sociaux sur le thème : « Quelle femme je suis, quelle femme je serai ? ». Des visites de l'exposition « La Femme à l'honneur » au LAM ont été organisées.

Des structures de participation œuvrent naturellement dans le sens de l'égalité hommes femmes au sein de ses débats mais également de ses actions : le conseil des jeunes constitué de 7 garçons et 10 filles entre 11 et 18 ans et la junior association qui se compose de 3 filles et 4 garçons.

Le service Petite enfance œuvre au quotidien pour l'égalité hommes-femmes au travers de ses méthodes de travail. Le recrutement en petite enfance est ouvert à tous. Même si le personnel est majoritairement féminin, quelques hommes travaillent au sein des crèches : un cuisinier, un poste d'aide en cuisine, un agent d'entretien et un auxiliaire de puériculture et dans les ludothèques, on compte 5 animateurs dont deux directeurs.

Le service suit personnellement les demandes des familles et s'efforce de toujours répondre favorablement aux familles en difficulté et particulièrement aux femmes qui souhaitent s'engager dans une démarche de recherche d'emploi et/ou de formation. Certaines femmes témoignent d'ailleurs qu'elles ne pourraient pas reprendre ou trouver un emploi sans la garantie d'un mode de garde (mère célibataire ou ayant un conjoint en activité).

Les directrices de crèche travaillent leurs projets éducatifs et pédagogiques en évitant les stéréotypes de genre. Des discussions sont menées avec les parents soit autour d'échanges individuels d'aide à la parentalité, soit ou lors d'ateliers parents/enfants/ professionnels...

Cette politique s'applique également au sein des ludothèques Vaisseau-Fantôme et Cerf-Volant et de la salle de jeux Clé de Sol.

Dans les centres d'accueil et de loisirs (CAL), la mixité et l'égalité garçon fille sont donc au cœur des interventions auprès des enfants dans les échanges, les loisirs, les livres...

En 2019, les grands axes pédagogiques de chacune des 17 structures villeneuvoises continueront en ce sens avec une volonté forte de travailler l'égalité entre tous, notamment dans l'accès aux jeux et aux activités (mise en place de sports collectifs et de jeux de coopération sans distinction de genre) et dans la communication (rôle éducatif de transmission de valeurs).

Le service Enfance constitue ses équipes de vacataires en veillant à garantir les principes d'égalité des droits, de traitement et de non-discrimination.

Le service des Sports a la volonté de permettre à tous l'accès à la pratique sportive sans distinction et sans discrimination.

Zoom sur les pratiquants villeneuvois – saison 2016/2017 (année scolaire)

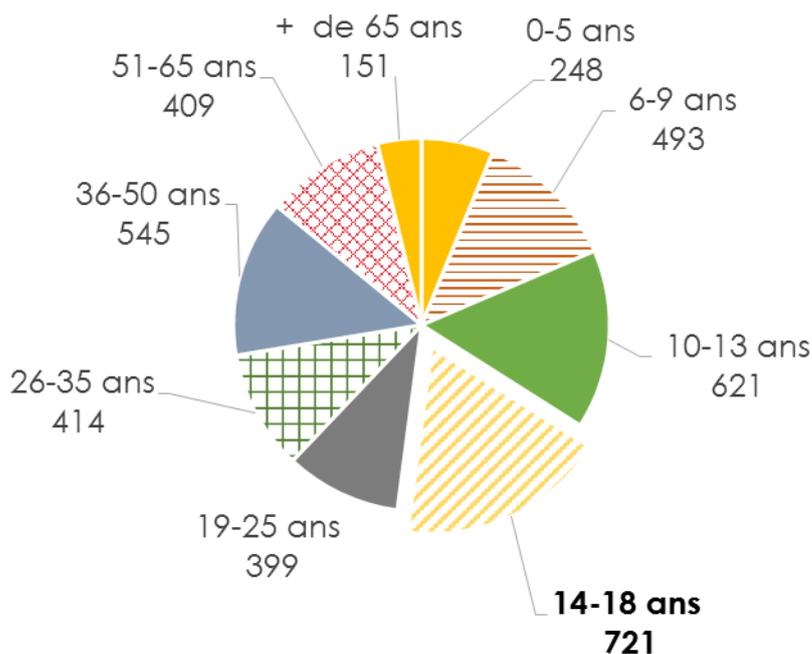
76 associations adhérentes de l'OMS (170 clubs repérés dans la ville pour 22000 licenciés) :

- 65 clubs sportifs, soit 12 249 adhérents
- 2 associations universitaires, soit 1931 adhérents
- 9 associations sportives de collèges et lycées, soit 2046 adhérents.

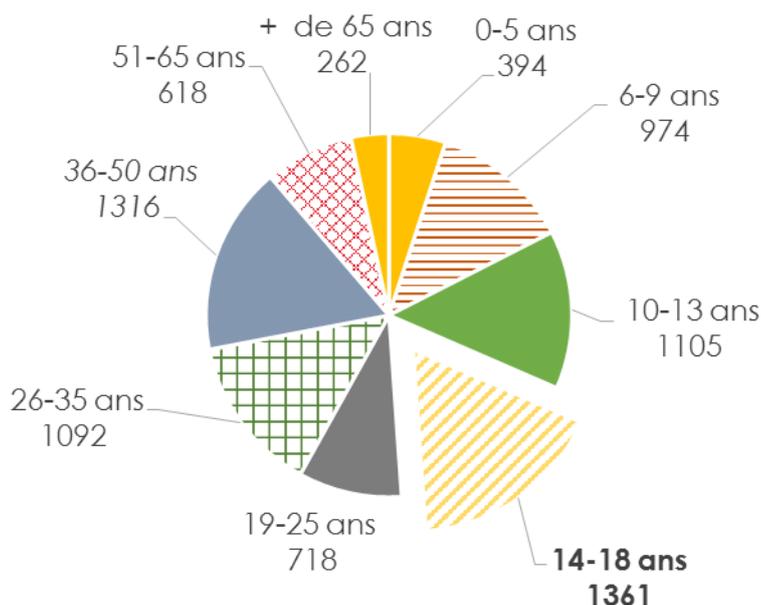
Les données sont extraites de l'activité des 65 clubs dont 6 clubs non adhérents à l'OMS.

Adhérents par sexe - Saison 2016/2017

- **Pratiquantes féminines** : 4 001 soit **33,8 %** (34.7 % en 2015/2016)



- **Pratiquants masculins** : 7 840 soit **66,2 %** (65.3 % en 2015/2016)



4 001 adhérents sont des pratiquantes féminines, ce qui représente 33,8 % (34,7 % en 2015/2016)

- 2083 sont dans la catégorie d'âge 0 – 18 ans
- 1358 sont dans la catégorie d'âge 19 – 50 ans
- 560 ont plus de 51 ans
- 22,8 % pratiquent un sport collectif.

(Les données sont extraites de l'activité des 65 clubs dont 6 clubs non adhérents à l'OMS).

3. La Ville en actions pour réduire les inégalités

Si les analyses se focalisent sur les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, elles n'excluent pas la problématique de l'accès à l'emploi et en particulier à un emploi de qualité. La Ville mène différentes actions d'animation des politiques territoriales de l'emploi, qui s'organisent autour de l'ADÉLIE (regroupant la Mission locale, la Maison de l'emploi et le PLIE).

La Mission Locale a reçu en premier accueil 874 jeunes (au 17 déc 2018)

- 406 femmes
- 468 hommes.

La Ville s'engage dans le cadre des contrats de ville à accompagner des actions favorisant l'égalité hommes-femmes, l'accès aux droits, la diversité et l'égalité des chances en direction des quartiers en difficulté.

Conclu jusqu'en 2022, le contrat de ville définit cinq thématiques prioritaires :

1. Accompagner vers l'emploi et soutenir le développement d'activités.
2. Favoriser un habitat de qualité et conforter les parcours résidentiels.
3. Soutenir les parcours éducatifs et accompagner les jeunes en difficultés.
4. Consolider et mieux coordonner les dispositifs de sécurité et de prévention de la délinquance.
5. Garantir l'accès aux droits sanitaires et sociaux et aux dispositifs de prévention et de soins.