



DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE
VILLE DE RIS-ORANGIS

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION N°2026/062

Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Séance du dimanche 29 mars 2026

L'an deux mille vingt-six, le 29 mars, à 14 h 41, les membres composant le Conseil municipal de Ris-Orangis, régulièrement convoqués par courrier en date du mercredi 25 mars 2026, se sont réunis au nombre de 38, à la halle Jacki Trévisan, 60 rue Albert-Rémy, sous la présidence de Madame Sonia Benameur.

Nombre de membres

En exercice : 39

Présents à la séance : 38

Excusés représentés : 1

Absents :

Étaient présents Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux :

Sonia Benameur, Phu Hien Nguyen, Zahira Kada, Pierre Basbagill, Magali Lourtil-Martinelli, Séverin Yapo, Stéphanie Boisseau, Christophe Fouley, Dicle Yildirim-Bakir, Thomas Merabli, Nadia Ourbia, Bilel Moumni, Céline Fourti, Etienne Combrisson, Wafae Amar, Eric Thebault, Sonia Abrunhosa, Denis Chartier, Carole Diaz, Ely Miranda, Farida Ouaret, Christian Matshiam, Lina Kissa, Waqas Zahid-Latif, Claudine Lechopier, Allan De Araujo, Hafida Khamari, Yannick Lefranc, Virginie Orus, Julien Baril, Stéphane Raffalli, Souad Medani, Serge Mercieca, Kykie Basseg, Nicolas Garcia, Magaly Lefebvre, Gilles Melin, Christine Tisserand

Excusés représentés :

Sophie Kelkoula à Stéphane Raffalli

Absents :

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement, en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Hôtel de ville

Place du Général-de-Gaulle
91130 Ris-Orangis
T. 01 69 02 52 52
F. 01 69 02 52 53
Contact@ville-ris-orangis.fr

2026/

Ville de
Ris-Orangis
Conseil municipal du
29 mars 2026
DÉLIBÉRATION
N°2026/062

**Objet : Rapport annuel sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes et les hommes**

Administration générale

LE CONSEIL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L1612-24, L2311-1-2 et R1612-47,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

CONSIDERANT que le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget,

APRES DELIBERATION

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tel que joint en annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2026.

Le Maire certifie sous sa
responsabilité

Le caractère exécutoire de
cet acte :

Transmis en Préfecture

le : **01 AVR. 2026**

Publié le : **01 AVR. 2026**

Notifié le :

La présente décision peut
faire l'objet d'un recours

Devant le Tribunal
Administratif de Versailles

Dans un délai de deux mois
à compter de sa
publication et de sa
notification.

Pour expédition conforme
Sonia Benameur
Maire de Ris-Orangis





VILLE DE RIS-ORANGIS

RAPPORT ANNUEL 2025 SUR LA SITUATION DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Adopté lors de la séance du Conseil municipal
du 29 mars 2026

I - Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agents de la collectivité

La politique de ressources humaines mise en place à Ris-Orangis vise à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout en mettant en place des actions concrètes pour réduire les inégalités existantes.

Tous les aspects de la gestion des ressources humaines sont concernés

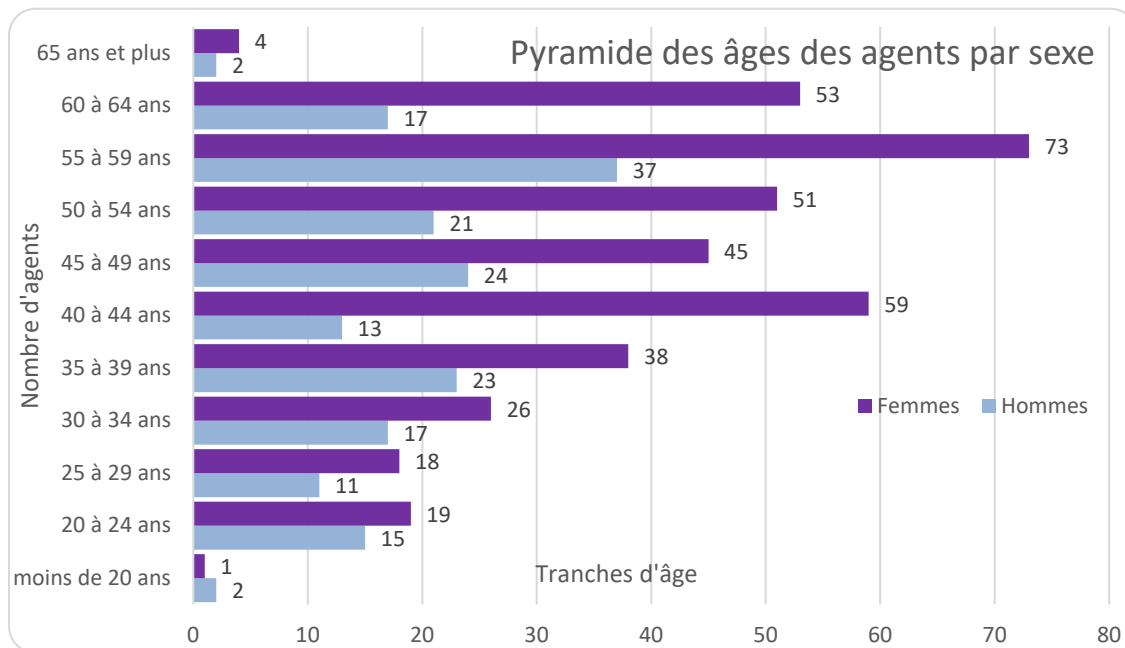
- l'accès à l'emploi public,
- l'évolution des carrières
- la lutte contre les stéréotypes sexistes.

L'analyse des indicateurs de ressources humaines permet d'évaluer objectivement la situation et d'identifier les axes d'amélioration. Bien que le cadre statutaire de la fonction publique garantisse l'égalité salariale et de traitement, certaines pratiques sociétales et règles internes peuvent créer des disparités, contre lesquelles toute organisation relevant tant du secteur privé que public peut agir.

Face à ces constats, la ville de Ris-Orangis met en place des mesures pour encourager la mixité dans tous les secteurs et réduire les inégalités de carrière. L'enjeu est de déconstruire les stéréotypes, favoriser l'égalité des chances et garantir un environnement de travail équitable pour tous.

STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

La pyramide des âges



Les hommes sont moins nombreux que les femmes dans toutes les tranches d'âge sauf celles des très jeunes (moins de 20 ans). Les femmes totalisent **387 agents** contre **182 hommes** dans les effectifs.

Les écarts entre hommes et femmes sont réduits dans les tranches d'âge inférieures (moins de 40 ans). Par exemple, chez les **30-34 ans**, on observe 17 hommes contre 26 femmes, ce qui reflète une relative parité dans les recrutements récents. Cependant, les hommes restent légèrement sous-représentés, ce qui pourrait indiquer une moindre attractivité des postes proposés pour ce genre ou des effets de segmentation des métiers.

Ces tranches montrent un creusement des écarts avec une forte surreprésentation féminine. Par exemple, chez les **50-54 ans**, on compte 21 hommes contre 51 femmes. Cela peut traduire une plus grande stabilité ou rétention des femmes dans ces âges, souvent associés à des postes administratifs ou médico-sociaux où elles sont prédominantes.

Les hommes sont davantage présents proportionnellement dans les tranches d'âge avancées (55 ans et plus). Cette dynamique s'explique par une ancienne surreprésentation masculine dans les filières techniques, où les carrières peuvent être longues.

Chez les **55-59 ans**, on observe 37 hommes contre 73 femmes, et chez les **60-64 ans**, il y a 17 hommes pour 53 femmes.

Analyse des différences entre hommes et femmes

Facteurs historiques et structurels

Les différences observées, notamment la prédominance féminine, reflètent la nature des postes majoritairement occupés par des femmes (administratifs, médico-sociaux).

Les recrutements

L'ensemble des procédures de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères non discriminants.

Dans la mesure des possibilités offertes par les candidatures, les services recruteurs veillent à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité des métiers et des équipes en fonction des emplois et des niveaux de responsabilité :

- Les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes, s'adressent ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes.
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats.
- La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée au maximum. La Ville s'attache ainsi à avoir une représentation des femmes dans des métiers techniques comme au service Espaces verts, la surveillance de la voie publique et la lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agents de proximité) et inversement à disposer d'une représentation des hommes dans des métiers d'entretien, d'accueil de public, de comptable ou dans les métiers de la restauration.

La formation

D'une manière générale, la mixité est favorisée lors de la constitution des groupes d'agents dans le cadre de formations organisées en interne. Par ailleurs, en 2025, des sessions de formation sur l'égalité filles-garçons ont été organisées pour les agents des secteurs petite enfance /animation / jeunesse.

L'objectif de ce temps de formation était d'outiller les professionnels, à la fois sur le plan des savoirs et sur le plan des pratiques, afin qu'elles/ils soient en mesure d'identifier les problématiques liées au genre et à l'égalité dans leur périmètre d'action, ainsi que de développer leur capacité d'agir au regard de l'égalité dans l'éducation.

L'avancement de grade et la promotion interne

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi. L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par le fonctionnaire (ancienneté, période de services effectifs, appartenance à un échelon, réussite à un examen pour certains avancements) et des conditions particulières à la collectivité.

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste. Les conditions à remplir (la qualité de fonctionnaire territorial, justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon, la réussite à un examen professionnel dans certains statuts particuliers, la formation de professionnalisation et des quotas) et des conditions particulières à la collectivité.

Les critères pour les promotions et avancements pour toutes les catégories décidées en concertation avec les représentants du personnel appliqués sont les suivants

Critères I	Conditions à étudier en parallèle
1. La responsabilité depuis 5 ans et plus 2. La responsabilité de 1 à moins de 5 ans 3. La technicité 4. La manière de servir 5. L'effort de formation dans les 5 dernières années (nbre de jours de formation – formation Métiers)	<ul style="list-style-type: none">• Futurs retraités dans l'année (6 mois pour l'avancement et 1 an pour la promotion) *• Le délai entre deux avancements ou promotions en cas de plusieurs agents pour un même poste : délai de 2 ans (hormis la réussite de concours ou d'examen). Si un seul agent est inscrit pour une promotion

<p>6. L'âge 7. L'échelon de l'agent (l'échelon le plus haut correspond souvent à l'ancienneté) 8. L'ancienneté dans la fonction publique</p> <p>Autre critère obligatoire pour la <u>promotion interne</u> : obligation de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)</p>	<p>interne ne pas tenir compte du délai entre les deux avancements</p> <p><i>* Un engagement assuré de la date de départ à la retraite par l'agent</i></p>
---	--

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents sont mis en exergue par l'avis donné par les chefs de service et la Direction Générale (Réf décret sur l'évaluation).

L'avis du chef de service : lors des avis transmis au chef de service par le SRH, ce dernier doit se positionner sur la valeur professionnelle des agents et évaluer les compétences des agents au regard du grade des postes proposés.

L'avis de la Direction Générale des Services : la Direction Générale des Services, en fonction des possibilités budgétaires et des postes au tableau des effectifs, indiquera les agents qu'elle estime répondre aux référentiels de compétences exigés pour le poste, en inscrivant un « F » à la suite du nom de ces agents.

En 2025, la répartition femmes/hommes pour la promotion interne est établie comme suit : 66,66 % de femmes promues et 33,33 % d'hommes promus (sur un total de 3 promotions).

Concernant les avancements de grade, la répartition femmes/hommes est établie comme suit : 82,35 % de femmes et 17,65 % d'hommes (sur un total de 34 avancements de grade).

La rémunération (données issues du Rapport Social Unique 2024)

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 L131-2 du Code général de la fonction publique). Le statut garantit ainsi un niveau de rémunération identique entre agents occupant un emploi de même niveau, sur un grade identique quel que soit leur sexe.

On constate cependant une disparité salariale entre femmes et hommes de l'ordre de 108,50 euros bruts mensuels en moyenne soit un écart de 5,50%. La rémunération brute moyenne mensuelle en équivalent temps plein est respectivement de 1973,42 € pour les hommes et 1864,92 € pour les femmes.

Une des explications des écarts de salaire entre hommes et femmes réside dans la répartition des primes de sujétion (attribuées pour l'encadrement d'équipe, l'expertise ou une contrainte particulière) mise en relation avec le nombre plus important de postes ouverts à la maîtrise pour les métiers plutôt masculins (services techniques et police municipale). Ainsi, la part des primes et indemnités dans la rémunération globale est respectivement de 14,70 % pour les hommes et 12,95% pour les femmes.

D'autre part, on peut constater que les hommes effectuent plus d'heures supplémentaires que les femmes (55,17 % pour les hommes contre 44,83 % pour les femmes).

LES ACTIONS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

- Encourager les intitulés non genrés dans les courriers et les notes internes,
- Sensibiliser et informer les agentes et agents sur la thématique des violences faites aux femmes,
- Sanctionner systématiquement les faits sexistes et les violences de genre : zéro tolérance,
- Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe.

II - Politiques conduites par la commune en matière d'Égalité Femme-Homme

Malgré des avancées législatives régulières, et une profonde évolution au cours des dernières décennies, la situation des femmes fait encore l'objet de disparités dans de nombreux domaines.

Au titre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, peuvent notamment être citées les actions telles que décrites ci-dessous.

- Chaque année, depuis plus de 20 ans, la commune célèbre, **le 8 mars, la « Journée internationale des droits des femmes »**. Ces projets sont financés dans le cadre de la Politique de la Ville.

En 2025, les services municipaux et les partenaires locaux ont construit ou co-construit un programme d'actions s'adressant à différents publics :

- **Forum « L'Égalité en Scène »**, par le CCAS et le service Culturel et Vie Associative.
- **Conférence-forum « Les Femmes en Mouvement »**, par le service Développement Economique et le CCAS.
- **Exposition « Portrait d'Égalité »** par le Service Jeunesse
- **Soirée Factory 100% féminines** par le Plan.
- **Pièces de théâtre « Le triomphe des poules » et « Elle était une fois »** par Le P'tit Théâtre.
Exposition « le parcours des femmes célèbres à travers le monde » par l'association Génération Femmes Rissoises.

La commune a ouvert en 2015, un **Point d'Accès au Droit (PAD)** labellisé par le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD). Il accueille des permanences juridiques assurées par des professionnels. De nombreuses femmes (57% de femmes accueillies en 2025) y trouvent ainsi des informations dans les domaines suivants : femmes victimes de violences conjugales, droit des personnes et des familles, droit des étrangers, droit au logement, droit des victimes, droit de la défense, défenseur des droits, et consultation notariale. Au besoin, elles sont orientées vers d'autres structures adaptées à leur situation.

A travers son Service municipal **Ris Emploi**, la ville propose un accompagnement individualisé à l'insertion professionnelle (70% de femmes accompagnées). Elle a mis en place des ateliers de recherche d'emploi, mixtes, dans lesquels les femmes sont majoritaires à 75%, ainsi que des ateliers de coaching favorisant la confiance et l'estime de soi.

Des partenariats avec des structures diversifiées sont développés pour favoriser l'accès à la formation, l'accès à des emplois non traditionnellement féminins et à des emplois peu qualifiés, pour répondre aux catégories de population de bas niveau de qualification.

La Ville a organisé un réseau local, la **coordination linguistique**, piloté par le service Ris Emploi fédérant les organismes et services municipaux intervenant dans l'apprentissage de la langue française, la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme. Les apprenants des ateliers sociolinguistiques et des formations à visée professionnelle sont majoritairement des femmes (85%) issues des quartiers prioritaires. La coordination linguistique génère ainsi une professionnalisation des intervenants (90% de femmes) et une meilleure accessibilité pour le public.

Les formations linguistiques permettent aux femmes d'origine étrangère, de bénéficier de l'apprentissage du Français pour favoriser leur intégration et leur insertion professionnelle et ainsi prendre leur place dans la vie économique et citoyenne.

Le projet pédagogique 2025 a permis un travail collectif intitulé « Souvenirs d'hier, reflets d'aujourd'hui », avec la réalisation d'une exposition photographique et d'un livre de récits et d'images sur le thème de l'immigration vue par les femmes issues des différentes cultures.

Le **service Développement Économique** accompagne et favorise la création d'entreprise grâce à un suivi individualisé des porteurs de projets. Depuis sa création en 2018, le service a pour objectif de mettre en relation entrepreneurs, créateurs et artisans pour encourager le développement de leurs activités. Une attention particulière est portée sur la sensibilisation des porteurs de projets aux freins et aux stéréotypes afin que toute personne désireuse de se lancer puisse concrétiser son ambition entrepreneuriale.

En 2025, **les Cafés de l'entrepreneuriat** ont constitué un levier central d'accompagnement et de sensibilisation à l'entrepreneuriat, avec une programmation régulière tout au long de l'année. Ces temps collectifs abordent plusieurs thématiques clés :

- lever les freins à la création d'entreprise (confiance en soi, légitimité, accès à l'information) ;
- valoriser l'entrepreneuriat, notamment féminin, par le partage d'expériences et de parcours inspirants.

La programmation 2025 a notamment intégré des ateliers thématiques progressifs, en cohérence avec les besoins exprimés par les participantes :

- **mars** : savoir pitcher son projet et prendre la parole avec assurance,
- **avril** : construire son prévisionnel financier et comprendre les bases de la gestion,
- **juin** : techniques de vente et développement de sa clientèle.

En 2025, près de 60 % des participantes sont des femmes, majoritairement en reconversion professionnelle, en recherche de sens et de nouveaux objectifs de vie. La plupart d'entre elles s'orientent vers le statut de micro-entreprise. Un suivi individualisé est proposé à l'issue de ces temps collectifs afin de sécuriser les parcours et de maximiser les chances de réussite des projets portés par les participantes.

Par ailleurs, dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, le service Développement Économique a mené en 2025 plusieurs actions ciblées visant à renforcer la visibilité et l'accompagnement des femmes entrepreneures :

- Temps forts autour de la Journée internationale des droits des femmes : organisation d'actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin, valorisant des parcours de femmes entrepreneures et abordant les enjeux d'égalité, d'accès au financement et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (en partenariat avec le CCAS).

- Marché des créatrices (13 juin 2025) : mise en avant des initiatives entrepreneuriales portées par des femmes, favorisant la visibilité commerciale, le développement de réseau et la reconnaissance du savoir-faire local. Cet événement a constitué également un outil de test d'activité en conditions réelles (confrontation au marché, validation de l'offre, fixation des prix, relation clientèle), en particulier pour les porteuses de projet en phase de lancement ou en réflexion sur la viabilité de leur activité.
- Continuité des actions autour du 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) : inscription de l'entrepreneuriat comme outil d'autonomie économique et de sécurisation des parcours professionnels.
- Mises en relation et partenariats : développement de coopérations entre entrepreneures, commerçants et professionnels (ateliers, animations, échanges de bonnes pratiques), dans une logique de réseau et de solidarité économique.

À travers l'ensemble de ces actions menées en 2025, le service Développement Économique œuvre pour notamment renforcer l'autonomie économique des femmes.

Au-delà des actions en faveur de l'insertion économique, la thématique égalité femmes-hommes irrigue l'ensemble des pans de la vie « quotidienne » des habitants et constitue un élément à prendre en compte dans le fonctionnement des services municipaux.

La ville **soutient ainsi les associations** œuvrant dans le domaine de l'égalité hommes-femmes par l'attribution de subventions (Génération Femmes Rissoises, CIDFF, etc....).

Elle veille, dans les procédures **d'attribution des places en crèche**, à accorder des places à des familles dont la mère est à la recherche d'un emploi, d'une formation ou souhaite disposer de temps pour elle.

Les structures éducatives et de loisirs de la collectivité intègrent pleinement la question de l'égalité entre les filles et les garçons dans leurs pratiques quotidiennes. Dès la petite enfance, les choix pédagogiques s'appuient sur le principe fondamental de liberté d'exploration, permettant à chaque enfant d'accéder à l'ensemble des ressources proposées, sans assignation ni orientation fondée sur le genre.

Les espaces sont conçus comme des environnements ouverts, favorisant l'autonomie, la curiosité et l'expérimentation. Les jeux, livres et activités sont pensés comme des supports de développement personnel et collectif, accessibles de manière équitable à tous les enfants. Cette organisation contribue à déconstruire les représentations traditionnelles associant certaines pratiques à un sexe plutôt qu'à un autre, et encourage chacun à construire ses goûts et ses compétences selon ses propres aspirations.

La mixité est renforcée par une circulation fluide entre les différents espaces et par des propositions pédagogiques non hiérarchisées. Le jeu est envisagé comme un espace d'apprentissage libre, dans lequel aucune activité n'est valorisée au détriment d'une autre. Ce cadre favorise les échanges, la coopération et la reconnaissance des similitudes et des différences, tout en participant à la prévention des inégalités sociales et de genre à plus long terme.

Enfin, l'attention portée à l'égalité se traduit également dans l'environnement matériel et visuel. L'aménagement des lieux, les choix de couleurs et les supports affichés sont pensés pour offrir un cadre apaisé et non stéréotypé. L'objectif est de créer des espaces accueillants et respectueux de chacun, sans renforcer de normes implicites, et de garantir un climat éducatif fondé sur l'équilibre, la neutralité et le respect mutuel.

Face à la sous-représentation persistante des jeunes filles dans les dispositifs d'animation jeunesse, la commune a engagé une évolution de la politique menée par le Service Jeunesse. Cette réorientation vise à mieux prendre en compte leurs attentes et leurs besoins, en faisant de leur participation un enjeu prioritaire des actions conduites.

Cette démarche répond également à la nécessité de prévenir les mécanismes de repli et de segmentation des publics à l'adolescence, période durant laquelle les espaces de loisirs tendent à se polariser selon le genre. Afin de restaurer un équilibre et de favoriser une fréquentation plus diversifiée, des actions spécifiques ont été mises en œuvre pour rendre les structures jeunesse plus accessibles, inclusives et attractives pour l'ensemble des jeunes.

Le service a ainsi repensé son fonctionnement et son offre : diversification des projets proposés, attention portée à la composition des équipes d'animation, adaptation des modalités d'accueil et réflexion sur l'aménagement des espaces. L'objectif est de créer des lieux où chacun peut se sentir légitime, reconnu et accueilli, sans devoir se conformer à des codes ou à des normes implicites.

Cette évolution ne s'inscrit pas dans une logique de substitution d'un public à un autre, mais dans une volonté de rééquilibrage et de décloisonnement. Elle affirme le principe selon lequel les structures jeunesse doivent être des espaces d'émancipation, favorisant l'expression des individualités et la mixité des parcours, indépendamment des appartenances de genre ou des références culturelles.

Les effets de cette politique sont aujourd'hui perceptibles : la fréquentation des jeunes filles au sein du Service municipal Jeunesse est en progression, et leur participation aux actions et projets mixtes s'est renforcée. Cette dynamique contribue à installer durablement un cadre plus égalitaire, propice à la rencontre, au dialogue et à la construction de relations respectueuses entre les jeunes.

Le Pôle Accompagnement Jeunesse et le point information jeunesse (PIJ/PAJ) organise des chantiers jeunes chaque année dont les objectifs, outre de favoriser l'expression de la citoyenneté et de promouvoir l'éducation à l'intérêt général, sont d'agir en faveur de l'égalité homme-femme, lutter contre le sexisme et les stéréotypes, sensibiliser les jeunes et les aider à décoder les remarques et les comportements sexistes et à participer à une culture de respect et de l'égalité ainsi que d'augmenter l'attrance pour les filles sur les métiers stéréotypés (espace vert, peinture, propreté de la voirie...). Lors de la sélection des jeunes, la commune porte ainsi une attention particulière sur la mixité fille/garçon. En 2025, 7 chantiers jeunes ont été organisés avec 36 jeunes dont 18 filles.

De plus, en 2025, le service a organisé un atelier spécifique dédié à l'égalité professionnelle. Cette action avait pour objectif de sensibiliser les participants à la lutte contre les stéréotypes de genre et de rappeler qu'il n'existe pas de métiers dits « masculins » ou « féminins ». L'atelier s'est appuyé sur des outils pédagogiques innovants, notamment l'utilisation de casques de réalité virtuelle, permettant de découvrir différents environnements professionnels et d'élargir les représentations liées aux métiers. Des témoignages sont venus compléter cette approche immersive, favorisant les échanges et la réflexion autour des parcours professionnels. Cette initiative a contribué à encourager une égalité des chances dans les choix d'orientation et à promouvoir une vision inclusive du monde du travail.

D'autre part, dans le cadre d'un atelier spécifique consacré à l'égalité filles-garçons, un jeu pédagogique a été conçu afin de sensibiliser les participants aux stéréotypes de genre et à leurs impacts dans la vie quotidienne.

Ce jeu propose trois intrigues distinctes, reposant sur des situations de dialogue et de prise de décision. Dans chaque scénario, le ou la participante incarne un personnage confronté à des pressions ou des influences liées au genre, visant à orienter ses choix, ses comportements ou ses aspirations de manière contraire à ses propres envies ou intérêts.

À travers les choix effectués tout au long du jeu, les participants sont amenés à identifier les mécanismes de stéréotypage, à réfléchir aux notions d'égalité, de respect et de liberté de choix, et à mesurer les conséquences des décisions prises. Cette approche favorise l'expression des points de vue et le développement de l'esprit critique. Cet outil a servi de support à des temps d'échanges collectifs, afin d'approfondir les notions abordées et de renforcer la compréhension des enjeux liés à l'égalité filles-garçons, notamment en matière d'orientation, de comportements et de rôles sociaux.

Les services travaillant auprès des publics des secteurs « Enfance et Jeunesse » sont invités à participer aux événements et aux projets en faveur de l'égalité femme-Homme, favorisant ainsi une approche transversale du sujet par les services municipaux.

De plus, des formations sur le thème de l'égalité sont proposées aux agents municipaux travaillant auprès du jeune public et dès le plus jeune âge avec pour objectifs de :

- Instaurer une culture de l'égalité,
- Installer un cadre protecteur sans comportements et/ou violences sexistes, sans préjugés et stéréotypes,
- Interagir auprès des familles pour introduire ce principe fondamental,
- Rédiger des projets éducatifs et pédagogiques en introduisant la mixité,
- Valoriser la mixité dans les activités et les espaces.

Le **Service municipal Logement** est sensibilisé aux situations de décohabitation liées aux séparations, aux violences intrafamiliales, à la polygamie, et soutient l'attribution de logements sociaux pour ces femmes dans le cadre de son contingent municipal.

Afin de favoriser l'égalité femmes-hommes à tous les âges, le **service Atelier Santé Ville** propose aux jeunes des sensibilisations sur la santé sexuelle : libre choix des contraceptions, consentement et rapport à l'autre.

Elles sont proposées sous forme d'ateliers, d'échanges et de temps de réflexion créative au sein de services municipaux comme le PIJ et le service Jeunesse, cela grâce aux partenariats développés avec des structures et professionnels de santé diversifiés, s'appuyant sur des outils pédagogiques tels que le « violentomètre » ou le « michetomètre ».

Concernant **le sport** comme vecteur d'intégration des femmes dans le sport, la ville affiche son engagement par la signature de sa convention pluriannuelle avec l'association « Sport dans la Ville ».

Parmi les actions fortes portées conjointement, et au-delà de la construction du city stade qui permet la tenue d'actions sportives dirigées et encadrées par des animateurs diplômés, sont portées des actions hebdomadaires qui visent plus particulièrement à accompagner les jeunes filles des Quartiers Politique de la Ville en les inscrivant aux activités mixtes proposées, mais également par des actions plus ciblées et exclusivement réservées aux jeunes filles (ex : pratique de la boxe) dans le cadre du projet « La réussite au féminin ».

Ce programme transversal à l'ensemble des programmes de l'association propose également des sorties culturelles, « découvertes », des visites d'entreprises ou des ateliers de formation, en lien avec le service jeunesse, afin d'offrir les mêmes chances de réussite qu'aux garçons et favoriser leur développement et possibilité d'insertion sociale et professionnelle.

Les objectifs partagés par la Ville et l'Association dans ce cadre sont :

- Encourager la pratique sportive des jeunes filles,
- Favoriser l'émancipation,
- Favoriser l'ambition et l'insertion professionnelle,
- Promouvoir la mixité et l'égalité des genres.

L'association Union Sportive de Ris-Orangis – USRO- comptant plus 4000 licenciés avec une part de 34% d'adhérentes féminines, promeut au quotidien le sport en direction du public féminin en accompagnant les différentes sections dans le développement de la pratique sportive mixte.

L'USRO développe, grâce aux nombreuses structures sportives de la ville, les pratiques sportives féminines dans les sports davantage réservés habituellement à la gent masculine (hockey roller, rugby, foot...).

Des stages réservés aux filles sont effectués par les sections plusieurs fois dans l'année.

La communication permettant l'intégration des femmes dans le sport ainsi que la mise en avant des athlètes féminins de l'USRO est également diffusés régulièrement grâce au service communication de la ville (Réseaux sociaux, article dans la Gazette...).

Pour l'année 2025, une augmentation de salariés féminins est à noter au sein de l'USRO (administration, éducateurs sportifs).

Depuis 2008, la commune s'engage résolument dans **la lutte contre les violences faites aux femmes**. Chaque année, à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le CCAS coordonne la mise en place d'actions variées et opérationnelles pour répondre à cet enjeu majeur. Ces initiatives se déclinent autour de plusieurs axes complémentaires : information du public, sensibilisation, formation des professionnels et coopération avec les associations du territoire.

Ce temps fort permet également de réaffirmer que la lutte contre les violences faites aux femmes demeure une priorité municipale.

Cette année, le CCAS a bénéficié d'un soutien financier dans le cadre de la Politique de la Ville, qui a rendu possible la mise en œuvre des actions suivantes :

- **Pièce de théâtre « Blanche »** par le CCAS, la Cité Educative et la Compagnie Divergente. Une représentation à destination des collégiens et une à destination du grand public.
- **Entreprendre au Féminin - Lever les freins, briser les violences**, par le service municipal Développement économique.

Enfin, **les outils de communication** participent à la prévention des violences par une information et une sensibilisation du grand public. Ainsi, l'objet de la campagne de communication municipale est de sensibiliser les Rissois à ce sujet, de libérer la parole et de rappeler le numéro national d'urgence « **Arrêtons les violences 3919** ». Celle-ci se décline via :

- La campagne d'affichage sur le mobilier urbain.
- Les cartes rigides avec les principaux numéros d'urgence.
- Un sweat porté par les professionnels lors des actions avec le logo de la Ville et le message « Ensemble engagés contre les violences faites aux femmes ».

Ces actions témoignent de l'engagement constant de la commune en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les filles et les garçons. La lutte contre les violences faites aux femmes demeure, elle aussi, une priorité forte. La commune entend poursuivre et renforcer ces démarches afin de répondre au mieux aux besoins du territoire.