



VILLE DE LEVALLOIS

Centre Communal  
d'Action Sociale

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE LA SÉANCE DU 17 DECEMBRE 2025**

OBJET : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Etat d'avancement du plan d'actions 2024 - 2026

Nombre de Membres composant le Conseil d'Administration	11	Votes pour	7
Nombre de Membres en exercice	11	Votes contre	/
Nombre de Membres présents	6	Abstentions	/

*Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Levallois, dûment convoqué en vertu de l'article R123-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le 9 décembre 2025 par Madame Martine ROUCHON, Vice-présidente du CCAS, s'est réuni le 17 décembre 2025, dans le bureau des Élus du CCAS située au rez-de-chaussée en l'Hôtel de Ville de Levallois, sous la présidence de Madame Martine ROUCHON, Vice-présidente du Conseil d'Administration du CCAS.*

**Administrateurs présents :**

Madame Martine ROUCHON, Madame Marie COMBELLE, Madame Valérie FOURNIER, Madame Hélène COURADES, élues par le Conseil Municipal.

Madame Monique FOLLIAU, Monsieur Bastien GUIMARD, Administrateurs nommés par Madame le Maire.

**Administratrice représentée :**

Madame Agnès POTTIER-DUMAS, Maire-Présidente, par Madame Martine ROUCHON

**Administrateurs excusés:**

Monsieur Baptiste NOUGUIER, Conseiller municipal, Administrateur élu  
Madame Marie-Paule BLADIER, Administratrice nommée  
Monsieur Joël BARDEL, Administrateur nommé  
Monsieur François LASSALLE-CLAUX, Administrateur nommé

**Administrateur absent: /**

Du procès-verbal de cette séance a été extrait ce qui suit

Acte publié électroniquement  
le 18 DEC. 2025

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET  
LES HOMMES – ETAT D'AVANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS 2024 – 2026**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L.2311-1-2,

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.132-1 et suivants,

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment ses articles 80 et suivants,

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

VU le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

VU la délibération n°43 du 19 décembre 2023 relative au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - état d'avancement du plan d'action 2021-2023 et présentation du nouveau plan d'action 2024-2026,

VU le Comité Social Territorial du 14 novembre 2025 sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

CONSIDÉRANT que le rapport, présenté lors de la séance du Conseil municipal du 20 novembre 2023, prévoit un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026,

CONSIDÉRANT que le Conseil d'administration doit être informé annuellement de l'état d'avancement de ce plan d'action,

**PREND ACTE**

ARTICLE UNIQUE : De la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de l'état d'avancement du plan d'action 2024 – 2026.

Fait et délibéré, les Jours, Mois et An que dessus,  
Et ont signé au registre les membres présents.



Pour extrait conforme.  
B/Madame le Maire - Présidente,

Martine ROUCHON  
Vice-présidente du CCAS

Acte publié électroniquement  
le 18 DEC. 2025

# RAPPORT 2025 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Acte publié électroniquement  
le 18 DEC. 2025

## ETAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION 2024-2026

Accusé de réception en préfecture  
092-269200424-20251217-20251245-DE  
Date de télétransmission : 18/12/2025  
Date de réception préfecture : 18/12/2025

# TABLE DES MATIERES

<b>I. CONTEXTE GENERAL .....</b>	<b>2</b>
<b>II. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>3</b>
<b>1- Rapport de situation comparée .....</b>	<b>3</b>
- Répartition femmes-hommes dans les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.....	3
<b>2- Etat d'avancement du plan d'action 2024-2026.....</b>	<b>5</b>
- AXE 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	5
- AXE 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.....	7
- AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	8
- AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	9
<b>III. LEVALLOIS, DES ACTIONS DIVERSIFIÉES ET RENOUVELÉES EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>13</b>
<b>1- Développer les politiques en matière d'égalité dans le milieu culturel et sportif et sensibiliser le jeune public levalloisien.....</b>	<b>13</b>
<b>2- Favoriser et accompagner l'entrepreneuriat des femmes.....</b>	<b>19</b>
<b>3- Une volonté de lutter contre les violences faites aux femmes et de promouvoir la santé des femmes sur le territoire levalloisien.....</b>	<b>23</b>



## I. CONTEXTE GÉNÉRAL

La loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes » impose aux collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération. Il comporte également un état de l'avancement du plan d'action 2024 – 2026.

Le plan d'action pluriannuel 2024-2026 a été élaboré sur la base des données issues du rapport de situation comparée des femmes et des hommes 2023 et comporte des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En application du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

## II. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les données présentées sont issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique au 31 décembre 2024.

### 1- Rapport de situation comparée

#### Répartition femmes-hommes dans les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle

Au 31 décembre 2024, l'effectif de la Ville était de 1171 agents titulaires et 498 agents contractuels, sur un emploi permanent rémunéré, soit un total de 1669 agents dont 1083 femmes et 586 hommes.

<i>Emplois permanents</i>	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires et stagiaires	731	440	1171
Répartition en % des fonctionnaires	62%	38%	100%
Contractuels	352	146	498
Répartition en % des contractuels	71%	29%	100%
Total général	1083	586	1669
Répartition totale Femmes/Hommes en %	65%	35%	100%

La part des femmes représente 65% des emplois contre 35 % pour celle des hommes. Le taux de féminisation est identique à celui des trois dernières années.

La répartition des agents par genre et par catégorie est la suivante :

<i>Répartition par catégorie</i>	Femmes		Hommes		TOTAL
Catégorie A	134	73%	49	27%	183
Catégorie B	232	71%	97	29%	329
Catégorie C	717	62%	440	38%	1157
TOTAL	1083	-----	586	-----	1669

Le taux de féminisation est majoritaire dans toutes les catégories.

En ce qui concerne la répartition des agents par genre et par filière, on constate que : proportionnellement à la part des femmes et des hommes dans la collectivité, les femmes sont largement majoritaires dans la filière médico-sociale et la filière administrative tandis que les

hommes sont très largement représentés dans la filière technique. Bien que la filière animation compte plus de femmes que d'hommes, la part des hommes dans cette filière représente 22% contre 18% des femmes.

<i>Répartition par filière</i>	Femmes	Hommes	TOTAL
1) Administrative	222	43	265
2) Animation	192	129	321
3) Culturelle	77	38	115
4) Emplois Fonctionnels	4	3	7
5) Médico-Sociale	355	7	362
6) Police municipale	11	53	64
7) Sportive	5	14	19
8) Technique	217	299	516
TOTAL	1083	580	1669

Les femmes âgées de 40 ans et plus représentent 72% des agents féminins, les hommes de la même tranche d'âge représentent 71% des agents masculins.

<i>Répartition par tranche d'âge</i>	Femmes	Hommes	TOTAL
Moins de 30 ans	121	55	176
De 30 à 39 ans	184	115	299
De 40 à 49 ans	321	177	498
Plus de 50 ans	457	239	696
TOTAL	1083	586	1669

En ce qui concerne la répartition des genres par temps de travail, proportionnellement, les temps non complets concernent 13% des femmes contre 9% des hommes.

<i>Répartition par temps de travail</i>	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet (100%)	944	535	1479
Temps non complet	139	51	190
TOTAL	1083	586	1669

## 2- Etat d'avancement du plan d'action 2024-2026

AXE 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	
Objectifs	Réalisés en 2025
FAVORISER LA MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS, FILIERES ET METIERS	<p><b>Action 1.1 : sensibiliser les personnes chargées du recrutement aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser</b></p> <p>1- <u>Poursuite des actions de formation à destination du service recrutement-mobilité</u></p> <p><b>Une formation d'une journée</b> a été réalisée en 2025 relative au principe de non-discrimination lors du recrutement ayant pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Maîtriser les obligations des entreprises en matière de non-discrimination à l'embauche</li> <li>○ Mettre en place des outils pour favoriser la non-discrimination lors du recrutement</li> <li>○ Identifier et mettre en œuvre les bonnes pratiques dans les différentes étapes du processus de recrutement</li> </ul> <p><b>12 chefs de service</b> ainsi que le pôle recrutement y ont participé</p> <p><b>Ont été abordés lors de cette journée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le cadre juridique et les risques encourus</li> <li>○ Les ressources existantes au sein de la collectivité favorisant la non-discrimination au moment du recrutement :</li> <li>○ Guide des bonnes pratiques de la rédaction de l'annonce à l'entretien de recrutement</li> </ul> <p>2- <u>Acquisition de l'outil d'aide au recrutement Flatch'R à partir d'octobre 2025 destinés aux chargés de recrutement et aux cadres recruteurs</u></p> <p>Cet outil répond à plusieurs enjeux stratégiques :</p> <p><b>Fluidifier et fiabiliser la gestion des candidatures</b> : suivi centralisé, automatisation des étapes, meilleure traçabilité.</p> <p><b>Améliorer la marque employeur</b> : offrir une expérience candidat modernisée, renforcer l'attractivité de la Collectivité.</p>

**Optimiser le temps de traitement et la collaboration interne** en facilitant la coordination entre recruteurs, managers et services/directions.

**Disposer d'indicateurs de suivi et notamment dans la promotion de l'égalité hommes-femmes :** répartition H/F des candidatures reçues par offre d'emploi, équilibre H/F dans la base de CV, taux d'embauche H/F par type de poste, service ou niveau de responsabilité

**3- Poursuite des actions de sensibilisation à destination des managers recruteurs :**

Des formations, destinées aux cadres RH en charge du recrutement et de la prévention mais également aux chefs de service, pour promouvoir l'égalité dans le recrutement, l'orientation, la gestion et la mobilité et dans l'évolution de carrière des agents.

Dans ce cadre, **une formation a été réalisée : « Intégrer l'égalité professionnelle dans le management d'équipe »** d'une durée de 2 jours pour **12 cadres de la Collectivité** ayant pour objectifs :

- Sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle.
- Comprendre les ressorts des pratiques inégalitaires (stéréotypes).
- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle.
- Respecter le cadre légal de l'égalité professionnelle.
- Repérer, en tant que cadre, les situations quotidiennes potentiellement inégalitaires ou discriminatoires dans un service.
- Agir pour réduire les inégalités et promouvoir un management inclusif.

**Contenu :**

- L'état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale.
- Les clefs de compréhension des mécanismes de fonctionnement des stéréotypes.
- Les enjeux de l'égalité professionnelle.
- Le cadre légal de l'égalité professionnelle.
- Le repérage des situations professionnelles inégalitaires dans un service.
- Les actions possibles au niveau de l'encadrement.

	<p><b>Action 1.2 : renforcer l'attractivité des métiers non mixtes</b></p> <p>1- <u>Poursuivre le parcours d'immersion aux agents en demande de mobilité ou de reconversion professionnelle sous forme de stages de courte durée</u></p> <p><b>6 agents</b> en demande de mobilité ou de reconversion ont bénéficié d'un parcours d'immersion en 2025.</p> <p><b>Dans ce même objectif de renforcer l'attractivité des métiers non mixtes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Publication tous les mois de l'ensemble des postes à pourvoir sur le LinkedIn de la Ville</li> <li>○ <b>23 annonces publiées</b> dans la partie « Emplois » sur LinkedIn, totalisant près de <i>35 000 vues</i>.</li> </ul>
--	--

**AXE 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Objectifs	Réalisés en 2025
<p><b>FAVORISER L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b></p>	<p><b>Action 2.1 : favoriser l'égalité d'accès à la promotion professionnelle</b></p> <p>1- <u>Finalisation de la mise en place du référentiel des postes</u></p> <p><b>Formation de 4 jours</b> avec un prestataire spécialisé en GPEEC et finalisation de la mise en place du référentiel des postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>145 métiers identifiés</b> en 2025 dont <b>43 validés</b> par les Directions métiers.</li> <li>○ <b>Cartographie des compétences réalisée</b> et visant à définir pour chacun des métiers de la Collectivité, ceux vers lesquels il est possible d'évoluer afin de favoriser la mobilité interne et l'évolution professionnelle grâce à une lisibilité améliorée des passerelles entre les fonctions, les métiers et les filières.</li> <li>○ Sur un total de <b>440 fiches de poste</b> : 91 ont été revues dans le cadre du plan action Label TETE et 18 dans le cadre des réorganisations de Direction.</li> </ul>

**Action 2.2 : favoriser le développement des compétences**

- 1- Développement des formations en intra et intra/union CNFPT sur des thématiques transverses (sécurité au travail, secourisme, développement personnel, formations métiers par secteur d'activité) soit à Levallois Campus soit au CNFPT soit par le biais d'organismes spécialisés :

**185 participants pour 40 jours** à Levallois CAMPUS soit 20 formations réalisées (en intra CNFPT)

- 2- Systematiser les entretiens post congé maternité ou parental

**Objectif :** quantifier et anticiper le nombre de retours de congés, par secteurs d'activités et par métiers en fonction des projets professionnels des agents pour réaliser des parcours de formation au plus près des attentes des agents et des besoins de la Collectivité.

**Sur 2025 :** un entretien de retour RH a été effectué auprès d'un agent pour reprise après congé parental mais la formation n'a pas été abordée car absence d'un an et reprise sur les mêmes fonctions, la thématique abordée a été l'organisation de la vie familiale avec les contraintes horaires du poste et l'éloignement du domicile de l'agent depuis son congé parental.

**Sur 2026 :** le process va être finalisé afin de consolider le suivi des retours des agents ainsi que l'entretien avec différentes thématiques à aborder lors de cet entretien.

AXE 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	
Objectifs	Réalisés en 2025
APPLIQUER UNE REMUNERATION ATTRACTIVE ET ÉGALITAIRE	<p><b>Action 3.1 : poursuivre l'application d'un système de rémunération égalitaire et en corrélation avec le niveau d'expertise et d'investissement</b></p> <p>1- <u>Analyser les régimes indemnitaires des femmes et des hommes</u></p> <p>450 000 euros d'augmentation d'IFSE en 2025.</p> <p><b>Action 3.2 : proposer une rémunération attractive</b></p> <p>1- <u>Mise en place de la prévoyance avec la participation employeur de 12 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.</u></p> <p>2- <u>Mise en place de l'Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés pour les agents de la Collectivité (titulaires, stagiaires et contractuels) pour un montant de 183 €</u></p>

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	
Objectifs	Réalisés en 2025
<p>CONCILIER ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</p>	<p><b>Action 4.1 : sensibiliser aux dispositifs permettant de concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b></p> <p>1- <u>Privilégier les actions de formation dans les locaux de la ville et le recours au e-learning</u></p> <p><b>20 participants pour 10 jours</b> soit 60 heures de formation dispensées en e-learning  <b>6500 passages</b> à Levallois Campus en 2025 (interne, externe) soit 527 salles occupées sur une année.</p> <p>2- <u>Poursuivre la mise en place du télétravail et sensibiliser les Directions métiers en matière d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle :</u></p> <p><b>3 réunions</b> du comité de suivi du télétravail.  <b>12 nouveaux agents en télétravail</b> : 1 homme et 11 femmes.</p> <p><b>Action 4.2 : améliorer l'harmonisation des temps de vie</b></p> <p>1- <u>Encourager les pères à prendre part à l'exercice partagé de la parentalité en leur permettant d'être présent dans les premiers mois de la naissance de l'enfant</u></p> <p>La totalité des nouveaux pères ont bénéficié d'un congé paternité soit 4 agents en 2025.  Les agents concernés n'ont pas souhaité prolonger leur congé par un CET.</p> <p>2- <u>Informé sur les mesures sociales d'accompagnement de la parentalité</u></p> <p>4 agents en congé paternité  1 femme en congé de présence parentale  5 femmes en congé parental (demande initiale)  162 femmes pour 495 jours de garde d'enfants et 41 hommes pour 111 jours.</p>

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Objectifs	Réalisés en 2025
<p><b>PREVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES</b></p>	<p><b>Action 5.1 : prévenir les violences et sensibiliser les agents et les managers</b></p> <p><b>1- <u>Poursuite des formations en 2025 :</u></b></p> <p><b>« Prévenir et lutter contre les violences en tant que collectivité » :</b> formation dispensée par le CNFPT d'une journée destinée aux parties prenantes du dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes. Thématique abordée en formation plus générale lors de la formation dédiée aux membres de la cellule de signalement (10 personnes). Une formation plus spécifique sera prévue en 2026</p> <p><b>Formation des référents aux obligations légales</b> à la prise en charge des signalements et à l'enquête administrative.</p> <p><b>Dans ce cadre, une formation a été réalisée :</b> « Agir avec impact : intégrer la cellule de signalement avec méthode, éthique et rigueur » d'une durée de 2 jours pour les nouveaux membres de la cellule de signalement.</p> <p><b>Le programme s'est articulé autour de 2 axes :</b></p> <p>1/ Cadre général, posture professionnelle et obligation légale 2/ Techniques d'entretien, recueil de la parole et rédaction des écrits.</p> <p><b>Formation sur les violences sexuelles et sexistes</b> d'une journée reportée en 2026 au vu de la nouvelle composition des membres de la cellule.</p>

<p><b>TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES</b></p>	<p><b>Action 6.1 : traiter les signalements de situations ou d'actes discriminatoires, de violence, de harcèlement et sexistes</b></p> <p><b>1- <u>Poursuivre la procédure de signalement</u></b></p> <p>Sur 2025, la cellule de signalement a intégré de nouveaux représentants.</p> <p><b>Mise à jour du règlement intérieur :</b> dans le cadre de l'actualisation de la Cellule Signalements, il avait été prévu la mise à jour du Règlement Intérieur de ce dispositif lors du Comité Social Territorial du 14 mars 2025.</p> <p>Les membres de la Cellule ont travaillé sur ce document en 2025 afin de le compléter et de le parfaire.</p> <p>Ainsi, le Règlement Intérieur rappelle le cadre réglementaire et les notions clés ainsi que l'objectif de la Cellule Signalement.</p> <p>Il décrit le fonctionnement de la cellule et précise la façon dont sera traité chaque signalement depuis la saisine de la cellule jusqu'à la fin de la procédure.</p> <p>Ce nouveau règlement intérieur a été présenté lors du CST de septembre 2025.</p> <p><b>Une formation sur 2 jours</b> a été initié pour les membres « Agir avec impact : intégrer la cellule de signalement avec méthode, éthique, et rigueur ». Un process est en cours de réalisation avec une nouvelle affiche de sensibilisation et communication des représentants des membres de la cellule avec leurs coordonnées.</p> <p><b>Pas de signalement</b> sur 2025.</p>
---	--

### III. LEVALLOIS, DES ACTIONS DIVERSIFIÉES ET RENOUVELÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La municipalité de Levallois réaffirme en 2025 son engagement résolu en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la continuité du plan d'action 2024–2026, la Ville agit de manière transversale et concrète, à travers ses politiques culturelles, sportives, éducatives, économiques et sociales, pour réduire les écarts de genre et promouvoir une société plus juste et inclusive.

#### 1- Développer les politiques culturelles et sportives et sensibiliser le jeune public levalloisien

##### Le service Archives et Documentation

**La valorisation du rôle des femmes dans l'histoire locale** reste un axe fort de la politique culturelle. En 2025, le blog *Levallois Mémoires* a proposé de nouvelles publications sur des figures féminines engagées, renforçant la diffusion d'une culture de l'égalité auprès du grand public. Parmi elles, un article consacré à des résistantes locales, telle Andrée Nicol, reconnue comme *Juste*, a suscité un vif intérêt, tandis qu'une série thématique a mis en lumière des femmes artistes et scientifiques. Un article repris dans l'Info Levallois est venu parachever cette série en abordant le « Droit de vote des femmes. Mai 1945, premiers mandats pour les femmes ».



#### **Louise Michel**

Surnommée « la Vierge rouge », est une figure majeure de la Commune de Paris et une militante anarchiste qui a toujours associé son combat politique à une fervente défense des droits des femmes.



### **Violette Szabo**

Résistante et Opérateur radio, première femme à être décorée de la Croix de Saint George et de la Croix de Guerre 1939-1945, avec étoile de bronze. La médaille de la Résistance lui a été décernée à titre posthume en 1973.

### **Des podcasts mettant en lumière des femmes sont régulièrement enregistrés :**

« Une révoltée au secours des démunis » (M.J. Bassot)

« Lutte pour le droit des femmes »

« Les institutions hospitalières de Levallois » en référence à Octobre Rose, lutte contre le cancer du sein. L'histoire de Mme de Vatimesnil et Mme Isaac Pereire est évoquée.

« Que s'est-il passé un 11 novembre ? » dans la deuxième partie, la vie de Clarisse Loyot et de la maternité ouvrière sont expliqués pour insister sur le rôle des femmes lors de la Première Guerre mondiale.

### **Et des Ateliers pédagogiques proposés**

« L'Ecole d'autrefois » : la condition des femmes au 19ème siècle, et la différence de l'éducation filles/garçons dans notre système scolaire, ainsi que son évolution sont abordées (scolaires et seniors)

« Les personnalités levalloisiennes » : la vie de 5 personnalités dont Louise Michel et Maryse Hilsz est présentée aux scolaires et aux seniors.

### **Les visites mensuelles de l'Hôtel de Ville par les classes élémentaires se poursuivent :**

ces rencontres offrent aux élèves un moment privilégié d'échanges avec Madame le Maire et permettent d'aborder la question de la parité au sein du Conseil municipal, contribuant ainsi à former une conscience citoyenne dès le plus jeune âge.

### **Le pôle Mécénat – Ptit Clap**

**Le Festival Ptit Clap** a renouvelé en 2025 son engagement pour la parité dans la composition du jury, composé à parts égales de femmes et d'hommes issus du monde du cinéma. Le collectif « Girls Support Girls », déjà mis en valeur en 2024, a présenté une masterclass dédiée au réseautage féminin dans le secteur audiovisuel. Le Festival P'tit Clap et le cinéma Pathé Levallois ont organisé l'avant-première du film « Mukanga – Celui qui soignait », racontant l'histoire de Denis Mukwege, médecin congolais qui soigne, au péril de sa vie, des milliers de femmes victimes de violences sexuelles en République Démocratique du Congo.



Sous forme de podcast, un épisode d'Isabelle PAUVERT, créatrice du Festival Ptit Clap « **la culture comme outil d'inclusion** » : une femme qui agit pour sa Ville en rendant la culture chaque jour un peu plus inclusive.

### Le pôle expositions et la programmation culturelle

En 2025, le **Pôle expositions** a de nouveau mis à l'honneur des artistes femmes, confirmant sa volonté de donner une visibilité accrue aux talents féminins.

L'Escale a proposé une double exposition sur les représentations du corps féminin dans l'art contemporain :



#### Exposition Levall'art : Les Levalloisiens s'exposent

La Galerie de l'Escale a accueilli l'exposition Levall'art, mettant en lumière les talents locaux. Cette exposition a offert une plateforme aux artistes de Levallois pour présenter leurs œuvres, favorisant ainsi l'expression artistique au sein de la communauté locale. L'entrée était libre, permettant à un large public de découvrir ces créations.

## Le spectacle vivant et le Conservatoire

La saison culturelle 2025 a proposé une programmation mettant à l'honneur les femmes dans diverses œuvres, pièce de théâtre, spectacle musical ou d'humour : « *La Ligne rose* » qui traite de manière enlevée de l'émancipation de la femme, « *Drôles de dames !* » qui met en valeur des compositrices restées dans l'ombre de leur frère ou de leur mari ou encore « *Marie Curie* » qui reprend la vie de la célèbre scientifique.

En mars 2025, une exposition « Les Voix silencieuses : Femmes compositrices à travers l'histoire » a vu le jour au Conservatoire.

Dans le cadre de la Journée Internationale des Droits de la Femme, le Conservatoire a présenté une exposition dédiée à la mise en lumière des femmes compositrices qui ont marqué l'histoire de la musique, mais dont les noms et les œuvres sont souvent restés dans l'ombre.

À travers cette exposition, leur génie créatif et leur détermination à percer dans un monde musical dominé par des figures masculines ont été honorés.

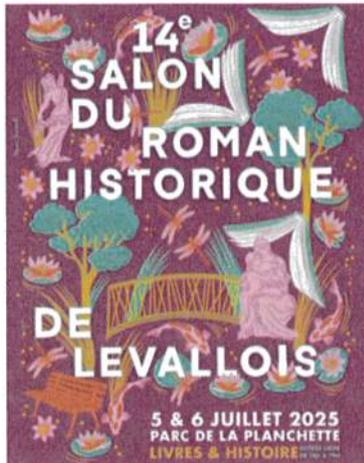
Depuis l'antiquité jusqu'à nos jours, des femmes exceptionnelles ont laissé leur empreinte dans des genres aussi variés que la musique classique, la musique de film, le jazz, la musique contemporaine, et bien d'autres.

À travers des portraits et des extraits sonores affichés sur chaque salle de cours et de répétition, cette exposition a plongé le visiteur dans l'univers riche et fascinant de ces compositrices oubliées ou peu reconnues. Cette exposition met en avant les luttes, les succès et les résistances face aux obstacles sociaux et culturels auxquels ces femmes ont dû faire face pour imposer leur art.

Cette exposition ne se contente pas de rappeler leur place dans l'histoire de la musique, mais elle cherche aussi à inspirer les générations futures en offrant une reconnaissance bien méritée à ces artistes de talent, souvent éclipsées par leurs homologues masculins. Cette exploration a permis au public de redécouvrir l'héritage musical féminin et de célébrer la richesse de l'art porté par ces femmes audacieuses.

## Le salon du Roman Historique

La 14<sup>e</sup> édition du Salon du Roman Historique, organisée les 5 et 6 juillet 2025 au parc de la Planchette, a confirmé son ouverture sur les thématiques liées à l'égalité.



Placé sous la présidence d'une journaliste et écrivaine reconnue, le salon a proposé un cycle de débats consacrés aux luttes féminines à travers l'Histoire.

Des autrices ont notamment présenté des ouvrages retraçant l'engagement des femmes pendant la Révolution Française, la Résistance et les luttes contemporaines pour les droits civiques.

PROGRAMME 

## La Médiathèque

Une conférence s'est tenue le 8 mars 2025 à la Médiathèque Eiffel portant sur « Les femmes d'esprit au cœur de la civilisation française ». Elle proposait de revisiter "l'esprit français", libre, subtil et fantaisiste du XVII<sup>e</sup> siècle à aujourd'hui, en puisant dans la vie et les propos de six femmes de lettres : Madame de La Fayette, Madame de Sévigné, Madame de Staël, Colette, Louise de Vilmorin et Jacqueline de Romilly.

Les rendez-vous réguliers du Ciné Séniors proposent en outre régulièrement des courts ou longs métrages ayant pour héroïnes des femmes ou des films luttant contre les stéréotypes de genre.

Ces initiatives ont contribué à enrichir le paysage culturel de Levallois et à valoriser la diversité des regards artistiques en invitant à une réflexion sur la place des femmes dans la société.

## La politique sportive et les grandes manifestations



**La Levalloisienne**, course solidaire désormais emblématique, a rassemblé en 2025 plus de 4 000 participants, dont une majorité de femmes en faveur de SOS Prema.



La Ville poursuit également son soutien au sport féminin de haut niveau.

**Les Mariannes 92**, club phare de volley-ball féminin, double championnes de France, continuent de briller sur la scène nationale et internationale, renforçant la visibilité des sportives et leur rôle de modèles pour la jeunesse. Le Palais des Sports Marcel-Cerdan accueille régulièrement leurs matchs, devenus des moments fédérateurs pour la population.

**L'héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 demeure vivace en 2025** : la Ville continue de valoriser les parcours des athlètes féminines levalloisiennes et maintient ses infrastructures sportives ouvertes à l'accueil de délégations et d'événements, avec une attention particulière à la parité dans la pratique sportive.

En outre, la Ville accueille, par l'intermédiaire du Levallois Sporting Club, depuis 2023, un Pôle Haute Performance qui permet d'accompagner des athlètes dans la préparation de leurs compétitions. Regroupant plus d'une trentaine de sportifs valides et para aux palmarès internationaux, le Pôle Haute Performance est un programme de services dédiés mis à leur disposition pour leur permettre de performer. La sélection des athlètes tend à la parité. Des figures des Jeux Olympiques comme Althéa Laurin, Championne Olympique de Taekwondo, à Paris 2024, est venue récemment rejoindre les bancs de cette préparation de choix pour les athlètes tricolores.

## L'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge

Enfin, les crèches et centres de loisirs municipaux poursuivent la mise en œuvre d'activités éducatives autour de l'égalité filles-garçons. Lectures, ateliers permettent d'intégrer dès la maternelle les principes de respect et de mixité.

## 2- Favoriser et accompagner l'entrepreneuriat des femmes

L'entrepreneuriat féminin constitue un levier essentiel de l'égalité économique. En 2025, la Ville de Levallois a poursuivi et renforcé son engagement en accompagnant les femmes dans leurs parcours professionnels, en valorisant les réussites locales et en encourageant la création d'entreprises innovantes. À travers ses actions, Levallois démontre sa volonté de soutenir activement les talents féminins, de favoriser leur visibilité et de leur offrir des espaces d'échange et de sororité.

### La Journée internationale des droits des femmes

Le 8 mars 2025, la Ville de Levallois, en partenariat avec les associations locales et plusieurs entreprises, a organisé une série d'initiatives pour célébrer la Journée internationale des droits des femmes. Ateliers dédiés à la recherche d'emploi, conférences sur les opportunités du numérique et la place des femmes dans l'économie, ainsi que des remises de trophées valorisant de jeunes entrepreneures Levalloisiennes ont rythmé cette journée.

Placées sous le signe de la sororité et du partage, ces actions ont rassemblé un large public.

Dans les 25 maisons de retraite médicalisées et résidences services seniors Villa Beausoleil (dont une à Levallois), les femmes représentent près de 75% des équipes et 69% des résidentes.

Les questions de l'égalité et des droits des femmes plus généralement font donc naturellement écho.



À cette occasion, 4 résidentes de 4 maisons de région parisienne, tous âgés de plus de 80 ans, se sont exprimées positivement sur l'évolution de la société en matière de droits des femmes et se sont mobilisées à travers la réalisation d'une vidéo :

« Je suis optimiste. Parce que je regarde autour de moi et je vois que l'avenir a déjà commencé, et il n'y aura pas de retour. »

### Campagne « Juste ELLES »

À l'occasion de la Journée internationale des droits des Femmes, a été organisée la campagne « Juste Elles », une journée 100% détente et santé féminine, destinée à toutes les femmes du Département.

Cette journée était un mini forum composé d'espaces interactifs plébiscités par les femmes.



Une parenthèse beauté était proposée le mardi 4 mars 2025 à la Mairie de Levallois pour les employées communales, pour se ressourcer et s'évader sur son lieu de travail.

Chaque participante pouvait profiter d'un moment de détente entre vie personnelle et vie professionnelle.

convivial.

Ces journées visent à offrir un moment privilégié aux femmes des Hauts-de-Seine, en leur permettant d'accéder à des consultations de santé et des instants de bien-être dans un cadre

### 6ème édition de la Journée Expérientielle

**Le 12 juin 2025, l'hôtel Evergreen de Levallois a accueilli la 6ème édition de la Journée Expérientielle.** Près de 600 participantes et une cinquantaine de réseaux féminins et entreprises partenaires ont échangé autour de la gestion de carrière, de la parité en entreprise et de l'entrepreneuriat féminin. Conférences, ateliers pratiques et séances de networking ont permis à de nombreuses femmes de partager leurs parcours et de briser symboliquement le plafond de verre.



**La Journée Expérientielle** est un événement professionnel incontournable, ouvert à toutes les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise, désireuses de s'inspirer, de se former et de développer leur réseau.

Cette journée est organisée par la Ville de Levallois, en partenariat avec Paris Ouest La Défense et l'association L'Lead. Tout au long de la journée, les participantes ont pu composer leur propre parcours à la carte parmi un large éventail de conférences thématiques, d'ateliers pratiques et d'animations conviviales.

Un moment fort qui a permis d'échanger entre pairs, valoriser les parcours féminins, stimuler l'ambition, et créer de nouvelles synergies dans un environnement bienveillant et stimulant.

## Soutien de l'Association levalloisienne L'LEAD



La Ville continue de soutenir activement l'association Levalloisienne L'Lead, réseau de femmes dirigeantes, entrepreneures et porteuses de projets.

Subventionnée et intégrée aux événements économiques municipaux, L'Lead favorise la mise en relation, l'accompagnement et l'émergence de nouveaux projets portés par des femmes.

La collaboration entre L'LEAD et la Ville renforce le dynamisme local et favorise un réseau solidaire et inspirant au service des femmes de Levallois.

Par le biais de ses événements et actions, L'LEAD s'engage à tisser des liens solides dans la communauté Levalloisienne pour mettre la Ville en valeur et la faire rayonner sur le territoire.

Ce collectif en réseau offre des opportunités de développement professionnel et personnel, et permet aux femmes membres d'exprimer leur potentiel et de soutenir leurs ambitions.

En 2025, un nouveau bureau de femmes engagées et inspirantes reprend le flambeau. L'engagement et l'énergie des membres fondatrices a permis de bâtir des fondations solides pour faire de L'LEAD un réseau unique, au service du leadership des femmes.



L'LEAD organise régulièrement des ateliers, des master-class, et des rencontres avec des professionnels de tout horizon pour vous inspirer, apprendre, échanger et réseauter.

### **Atelier professionnel *Parcours Femmes***

Un parcours dédié aux femmes s'est déroulé en 5 ateliers de 3 heures les jeudis 6, 13, 20, 27 mars et 3 avril 2025 au sein du service Emploi et Insertion de la Ville. 10 participantes s'y sont engagées pour travailler ensemble et en sororité autour de l'identification et la valorisation de leurs talents, mais aussi profiter de méthode pour mieux étoffer et utiliser leur réseau afin dynamiser leurs parcours professionnels.

- Atelier 1 : Découverte et définition de ses objectifs
- Atelier 2 : Identifier ses forces et compétences
- Atelier 3 : connaissance de son mode de fonctionnement et de communication. Adapter son positionnement.
- Atelier 4 : Connaissance de soi, ses besoins et ses valeurs. Déterminer ses limites (croyances limitantes ?) pour pouvoir rester authentique.
- Atelier 5 : Redécouvrir son profil professionnel. Utiliser son réseau. Définition de son top projet professionnel.

### **Matinée coaching dédiée aux femmes avec Aptiskills**

Cette année encore, la société levalloisienne Aptiskills, et son fonds de dotation Apti'nitatives a développé en partenariat avec le service Emploi et Insertion de la Ville une matinée dédiée aux femmes autour du programme "Comment décrocher son job idéal".

20 bénéficiaires levalloisiennes ont pu assister à une conférence thématique suivie d'ateliers en petits groupes :

- Pimp ton CV
- Préparation à l'entretien
- Pimp ton profil LinkedIn
- Découverte des métiers de l'industrie

### **Atelier Performance : Réinventez votre carrière et votre leadership au féminin**

Sous l'animation de la conférencière et auteure Daniela Knafo, un atelier professionnel a été proposé le 9 octobre 2025 sur le sujet du dépassement des clichés qui peuvent exister dans notre société et en entreprises. Portant plus spécifiquement sur la position et la perception en entreprises des femmes de 50 ans+, cet atelier visait à déconstruire les clichés et abattre certaines croyances limitantes.

### 3- Une volonté de lutter contre les violences faites aux femmes et de promouvoir la santé des femmes sur le territoire levalloisien

#### La lutte contre les violences conjugales

La Ville maintient sa mobilisation contre les violences faites aux femmes.

##### **1- Formation continue des agents communaux**

En 2025, dans une démarche de professionnalisation et de sensibilisation, l'ensemble des agents de police municipale et d'autres services de la Ville ont bénéficié d'une **formation spécifique** sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que sur l'accueil et l'accompagnement des victimes, notamment dans le cadre des violences intrafamiliales.

Ces formations visent à renforcer les compétences des agents en matière d'écoute, de prise en charge adaptée et de référencement vers les structures spécialisées.

##### **2. Mise en place d'un référent violences intrafamiliales**

Un référent dédié a été désigné au sein du service de police municipale afin de :

- Assurer le suivi des situations sensibles,
- Faciliter la coordination avec les partenaires sociaux et judiciaires,
- Être un point de contact identifié pour les victimes et les agents.

Ce dispositif permet une prise en charge plus rapide et plus humaine des victimes, tout en renforçant le rôle de la police municipale dans la prévention.

##### **3. Aménagement des nouveaux locaux de Police municipale**

Dans les nouveaux locaux de la police municipale, une attention particulière a été portée à l'aménagement de l'espace :

- Création d'une zone dédiée à l'échange et à l'accueil confidentiel des victimes,
- Espace pensé pour garantir la sécurité, la confidentialité et le respect de la dignité,

Cet aménagement vise à renforcer la qualité de l'accueil et à offrir un cadre propice à la prise en charge des publics vulnérables, notamment les femmes victimes de violences.

Par ailleurs, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) assure des permanences d'accès aux droits, afin de garantir un accompagnement juridique et social aux victimes.

La Ville poursuit également son partenariat avec l'association L'Escale Solidarité Femmes, gestionnaire d'un lieu d'accueil à Levallois pour les femmes victimes de violences et leurs enfants.



L'association L'Escale a pour mission d'héberger et d'accompagner les femmes victimes vers la sortie des violences, notamment conjugales, et de promouvoir la culture de l'égalité entre femmes et hommes par l'interpellation des institutions et par la sensibilisation citoyenne.

Forte d'une démarche engagée et d'une expertise de terrain reconnue, L'Escale se place comme un maillon central et proactif d'une transition vers une société égalitaire entre les femmes et les hommes.

Depuis 1992, elle déploie son action sur le territoire des Hauts-de-Seine à travers un service d'écoute et d'accueil, 4 structures d'hébergement et une résidence sociale.

Des subventions sont également allouées à l'AFED 92, renforçant le maillage associatif local.

### La santé des femmes : un enjeu de prévention

Consciente des inégalités persistantes en matière de santé, la municipalité a poursuivi ses actions de prévention en 2025.

La campagne Octobre Rose a de nouveau mobilisé habitants, associations et clubs sportifs, notamment *les Mariannes 92*, qui jouent à cette occasion en maillot rose afin de sensibiliser au dépistage du cancer du sein.

Afin de soutenir les femmes touchées par cette maladie, une partie des recettes du match est reversée à l'Institut Rafaël situé à Levallois-Perret, premier centre européen de médecine intégrative qui accompagne gratuitement les patient(e)s et leurs aidant(e)s, pendant et après le cancer.



La Ville a accueilli des initiatives partenaires de prévention cardiovasculaire et de santé intégrative, confirmant sa volonté d'offrir aux Levalloisiennes un accompagnement complet, du dépistage à la prise en charge.

### Une journée de prévention contre le cancer du sein

La CPTS de Levallois, association des professionnels de santé de la ville a invité à découvrir simplement comment prévenir et détecter un cancer du sein le plus tôt possible le samedi 18 octobre, de 10h à 16h, dans les jardins de l'Hôtel de Ville.

Une animation ludique et préventive en partenariat avec l'association Jeune et Rose et les professionnels de santé de Levallois ont guidé les femmes sur les avantages du dépistage.



**SAMEDI**  
**18** OCTOBRE  
2025  
DE 10H À 16H

Parvis de l'Hôtel de Ville  
LEVALLOIS  
Ateliers de sensibilisation  
au cancer du sein  
S'informer pour prévenir

Informations CPTS Levallois  
cpts.levallois@gmail.com  
07 60 21 46 55



Accusé de réception en préfecture  
092-269200424-20251217-20251245-DE  
Date de télétransmission : 18/12/2025  
Date de réception préfecture : 18/12/2025



### **Action de sensibilisation à la santé et à la prévention : journée dédiée aux employées communales et à leur santé, le 9 octobre 2025**

#### ***Ensemble contre le cancer du sein***

Dans le cadre d'Octobre Rose, la Ville de Levallois a consacré une journée entière à la sensibilisation et à la prévention du cancer du sein, à destination des agents municipaux.

Organisée par la Direction des Ressources Humaines, cette journée s'est inscrite dans une démarche de santé, de bien-être et de solidarité au sein de la collectivité.

#### *Une journée rythmée par des ateliers variés*

Tout au long de la journée, les agents ont participé à différents ateliers animés par des intervenants spécialisés pour sensibiliser, prévenir, accompagner les agents.

### **En conclusion**

En 2025, la Ville de Levallois poursuit et renforce son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La diversité des actions entreprises, dans les domaines culturel, sportif, éducatif, entrepreneurial, social et sanitaire, témoigne d'une volonté municipale claire : faire de l'égalité une réalité concrète et quotidienne.

L'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, la valorisation des parcours féminins, le soutien à l'entrepreneuriat et la lutte contre les violences sont autant de leviers activés par la Ville pour bâtir une société plus équilibrée.

Ainsi, la Ville de Levallois confirme en 2025 son rôle moteur dans la promotion de l'égalité et de l'inclusion, et affirme son ambition de contribuer durablement à une société plus juste et respectueuse des droits de toutes et de tous.