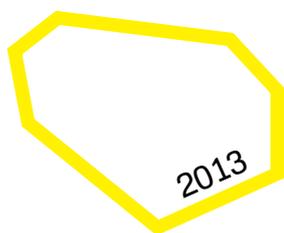


LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN FRANCE

ANALYSE DES EXPÉRIENCES DE
30 COLLECTIVITÉS ENGAGÉES
POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



territoires
franciliens
pour
L'ÉGALITÉ !



Editorial

Au sein d'une société qui peine encore à promouvoir une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Centre Hubertine Auclert agit au quotidien pour accompagner celles et ceux qui se mobilisent contre les discriminations et les inégalités. Associations, syndicats, établissements scolaires, et plus largement tout porteur-se de projets bénéficient ainsi des ressources et des appuis personnalisés de notre association.

Depuis notre création, nous soutenons également de nombreuses collectivités territoriales franciliennes dans la définition et la mise en œuvre de politiques publiques égalitaires. En tant qu'élue régionale et présidente du Centre Hubertine Auclert, je suis en effet doublement persuadée du rôle essentiel que celles-ci ont à jouer pour faire de l'égalité une réalité. C'est

parce qu'elles sont au plus près des citoyennes et des citoyens dont elles peuvent identifier les besoins spécifiques, et parce qu'elles maîtrisent parfaitement le contexte culturel, social et économique dans lequel s'enracinent ces inégalités qu'elles doivent être en première ligne de ce combat.

Pour le gagner, les collectivités doivent s'armer d'une conviction politique forte, de moyens suffisants mais également d'une véritable expertise sur les questions d'égalité. Le réseau « **Territoires franciliens pour l'égalité !** » que nous lançons cette année, intervient auprès d'elles sur cette dernière dimension, en proposant des cadres d'échanges de pratiques et des outils ad hoc.

L'étude que nous vous proposons constitue une des premières productions de ce jeune réseau. En dressant un panorama des politiques locales d'égalité les plus efficaces ou innovantes, en détaillant la méthodologie de leur élaboration et de leur suivi mais aussi en identifiant les freins et les conditions de leur réussite, elle constituera, je l'espère, un outil utile à toutes les collectivités qui souhaitent prendre du recul sur leurs pratiques ou encore se lancer, à nos côtés, sur le chemin de l'égalité.



Djénéba Keita

**Présidente du Centre Hubertine Auclert
Conseillère régionale d'Île-de-France**

Table des matières

Introduction 7

I/ Définir et conduire des politiques locales d'égalité : éléments de méthodologie 10

A/ LE CONTEXTE D'ÉMERGENCE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ 10

- ◆ Une volonté politique récente au sein de la grande majorité des collectivités territoriales engagées dans des politiques locales d'égalité femmes-hommes 10
- ◆ Des femmes élues en première ligne 10
- ◆ Un contexte européen facilitateur 10
- ◆ La constitution d'une délégation Egalité femmes-hommes/Droits des femmes 10
- ◆ La signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale 11

B/ L'ORGANISATION DES SERVICES ADMINISTRATIFS CHARGÉS DE METTRE EN ŒUVRE LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ 11

- ◆ L'égalité femmes-hommes : une nouvelle compétence au sein de l'administration 11
- ◆ Peut-on être experte et engagée ? 12
- ◆ Une disparité de positionnement dans l'organigramme des services 12

C/ DES MOYENS FINANCIERS VARIÉS 12

- ◆ Budgets dédiés à l'égalité femmes-hommes des Conseils Régionaux 13
- ◆ Budgets dédiés à l'égalité femmes-hommes des Conseils Généraux 13
- ◆ Budgets dédiés à l'égalité femmes-hommes des Communauté d'agglomération, Villes 13

D/ S'APPUYER SUR UN DIAGNOSTIC POUR DÉFINIR DES PRIORITÉS POLITIQUES 14

- ◆ Diagnostic interne 14

◆ Diagnostic externe	15
◆ Autres démarches	16
E/ ELABORER UN PLAN D'ACTION	16
◆ Constituer des groupes de travail interservices pilotés par les élu-e-s du territoire	16
◆ S'inspirer des bonnes pratiques d'homologues européens	17
◆ Organiser la concertation avec les associations expertes de l'égalité femmes-hommes	17
◆ Associer les citoyen-ne-s	18
F/ PROCÉDER AU SUIVI ET À L'ÉVALUATION DES ACTIONS	19

II/ Les politiques locales d'égalité menées sur le territoire français 21

LES GRANDES TENDANCES	21
EXEMPLES D' ACTIONS MENÉES	21
ACCÈS AU LOGEMENT	21
SANTÉ, SANTÉ SEXUELLE, CONTRACEPTION, IVG	22
CULTURE	23
SPORTS ET LOISIRS	24
EDUCATION À L'ÉGALITÉ	25
ORIENTATION, FORMATION, INSERTION PROFESSIONNELLE	25
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	26
LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ	29
ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	29
COMMUNICATION NON STÉRÉOTYPÉE	30
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	30
VISIBILITÉ DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC	31
SÉCURITÉ ET ESPACES PUBLICS	32
MOBILITÉ ET TRANSPORTS	32
CONSULTATION DES ACTRICES ET ACTEURS DU TERRITOIRE	32
MOBILISATION ET FORMATION DES ACTRICES ET ACTEURS DE SON TERRITOIRE	33
COOPÉRATION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE	33

III/ Les freins et les conditions de réussite 35

A/LES FREINS À LA CONCEPTION ET AU PILOTAGE D'UNE POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ 35

B/LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ 36

Conclusion 40

Remerciements 41

Introduction

Les rôles sociaux différents attribués aux hommes et aux femmes, les représentations sexuées véhiculées par la société produisent de nombreuses discriminations. Elles influent en effet tant sur les rapports entre les femmes et les hommes et la construction de leurs identités, que sur l'organisation de la société dans tous les domaines de la vie économique et sociale. De nombreuses inégalités sont ainsi générées : inégalités de salaire, inégal accès aux responsabilités politiques, économiques et sociales, aux ressources, au travail, aux loisirs, inégale répartition des tâches ménagères, stéréotypes sexistes, violences masculines envers les femmes, négation du droit des femmes à disposer de leur corps, etc.

Les politiques locales d'égalité visent à identifier et à analyser les inégalités entre les femmes et les hommes sur un territoire, en questionnant notamment la responsabilité de l'action publique locale dans leur production ou dans leur persistance, et à engager des actions pour les réduire. Il s'agit alors à la fois, pour la collectivité désireuse d'agir en faveur de l'égalité, de mener des actions spécifiques mais également d'intégrer de façon transversale cette préoccupation dans l'ensemble des politiques sectorielles conduites. En répondant mieux aux besoins du plus grand nombre d'usagers et d'usagers, l'efficacité de ces dernières s'en trouve ainsi renforcée.

Parce que les inégalités sont fortement corrélées au contexte culturel, économique

et social spécifique dans lequel elles s'inscrivent, les collectivités territoriales, du fait de leur proximité avec les populations, disposent d'un pouvoir d'action considérable pour instaurer une égalité réelle dans la société. Convaincu du rôle majeur qu'elles peuvent et doivent jouer en ce sens, le Centre Hubertine Auclert accompagne l'ensemble des collectivités franciliennes désireuses de s'engager dans ce combat. Cette étude, qui vise à dresser un état des lieux des politiques locales menées à ce jour en France par les collectivités françaises, constitue un outil de plus en leur direction. L'objectif est bien ici de partager les enseignements tirés de l'expérience des territoires pionniers dans ce champ d'action, afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre. Soulignons que si la mutualisation et l'échange de pratiques entre pairs constituent toujours un levier de progrès, ils se révèlent particulièrement nécessaires et pertinents lorsque le champ d'action concerné reste largement à défricher, ce qui est le cas des politiques d'égalité, relativement récentes dans notre pays.

En effet, si les premières politiques d'égalité ont vu le jour dans les années 70, lors de la seconde vague du mouvement féministe, elles ont d'abord été davantage portées par l'Europe que par la France. Les organisations supranationales, et notamment la Communauté Européenne, ont durant cette période impulsé une véritable dynamique qui s'est traduite par l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les principes fondamentaux du Droit communautaire, ainsi que par la création d'institutions et de programmes d'actions communautaires



dédiés. Certaines politiques et directives européennes ont alors été retranscrites dans le droit français, par exemple dans le champ de l'égalité professionnelle.

Plus récemment, cette volonté européenne s'est également concrétisée au sein du Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) avec la rédaction de la Charte Européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale en 2006. Cet outil, qui présente les différents champs d'actions d'une politique d'égalité ainsi qu'une méthodologie pour aider à son élaboration, s'est révélé très mobilisateur. Parallèlement, l'engagement de la société civile dans la lutte pour l'égalité a également fortement contribué à amplifier cette dynamique en France.

Nous l'avons dit, cette étude a pour vocation de mettre en exergue les points saillants tirés de l'expérience des collectivités conduisant déjà des politiques locales d'égalité, afin de les porter à la connaissance des territoires qui souhaitent à leur tour s'engager, ou encore de ceux qui s'interrogent sur leurs pratiques et qui pourront aussi y puiser de nouvelles idées d'actions.

Pour réaliser ces travaux, nous avons :

- ◆ recensé et analysé les 26 plans d'actions égalité femmes-hommes existants à ce jour en France :
 - 6 Conseils Régionaux (Rhône-Alpes ; Centre ; Limousin ; Midi-Pyrénées ; Nord-Pas de Calais ; Pays de la Loire)
 - 5 Conseils Généraux (Essonne ; Val-de-Marne ; Côtes d'Armor ; Loire-Atlantique ; Val d'Oise)
 - 15 Communes/Etablissements publics de coopération intercommunales - EPCI (Brest-Métropole Océane ; Bron ; Carrières-sous-Poissy ; Cesson-Sévigné ; Champigny sur Marne ; Colomiers ; Fontenay-sous-Bois ; Issy-les-Moulineaux ; Les Ulis ; Lille ; Lyon ; Communauté Urbaine de Strasbourg ; Suresnes ; Toulouse ; Chevilly-Larue)

Les politiques conduites par deux autres collectivités, non formalisées par des plans d'action, ont également été examinées :

Conseil Général de Seine-Saint-Denis et Fleury-Mérogis.

- ◆ mené des entretiens approfondis auprès d'actrices et acteurs de l'égalité au sein de 14 collectivités : élu-e-s délégué-e-s à l'égalité femmes-hommes et chargé-e-s de mission en charge de l'égalité dans les services :

- 5 Conseils Régionaux (Rhône-Alpes ; Centre ; Bretagne ; Île-de-France ; Limousin)
- 3 Conseils Généraux (Essonne ; Val-de-Marne ; Côtes d'Armor)
- 6 Communes/ ECPI (Fontenay-sous-Bois ; Brest-Métropole Océane ; Gennevilliers ; Lyon ; Suresnes ; Strasbourg)

Le choix des collectivités auditionnées s'est basé sur plusieurs critères : représentation de l'ensemble des échelons territoriaux et pertinence des politiques mises en œuvre par les collectivités. Nous avons également privilégié en premier lieu les collectivités qui ont structuré et formalisé ces politiques dans le cadre d'un plan d'action égalité femmes-hommes (11 collectivités sur les 14 rencontrées en entretien).

L'analyse ici développée porte tout d'abord sur la méthodologie employée par les collectivités pour élaborer les politiques d'égalité. Pour ce faire, nous avons approfondi chacune des étapes de leur construction : élaboration d'un diagnostic, réalisation d'un plan d'action, suivi de sa mise en œuvre et évaluation. Dans une seconde partie, nous avons choisi de valoriser des exemples d'initiatives qui nous paraissaient particulièrement abouties, efficaces ou innovantes, et qui constituent autant de pistes d'actions possibles pour élaborer des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelon communal, intercommunal, départemental et régional. Enfin, la dernière partie de ces travaux s'attache à identifier les résistances et les freins fréquemment rencontrés par les actrices et acteurs en charge de ces politiques, ainsi que les conditions de réussite qui permettent de les dépasser.



I/ Définir et conduire des politiques locales d'égalité : éléments de méthodologie

Lors des auditions effectuées auprès des élu-e-s et/ou chargé-e-s de mission des 14 collectivités rencontrées, nous nous sommes intéressés au contexte d'émergence de politiques locales d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités. Dans un second temps, nous avons examiné chaque étape de la conception de ces politiques : la réalisation d'un diagnostic de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire et le recensement des actions déjà menées par la collectivité, l'élaboration d'un plan d'action, la méthode de suivi et d'évaluation de cette politique publique.

A/ LE CONTEXTE D'ÉMERGENCE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ

Plusieurs dénominateurs peuvent être identifiés :

- ◆ **Une volonté politique récente au sein de la grande majorité des collectivités territoriales engagées dans des politiques locales d'égalité femmes-hommes**

Quelques collectivités comme le Conseil Général du Val-de-Marne, la ville de Gennevilliers et le Conseil Régional Rhône-Alpes ont initié des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

dès la fin des années 1990. Mais pour la plupart, l'engagement dans la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre intervient entre 2007 et 2012. Parmi les collectivités rencontrées qui disposent d'un plan d'action, 3 l'ont voté lors de la mandature précédente et 8 lors de la mandature en cours. Seules deux collectivités en sont à ce jour à leur second plan d'action : le Conseil général de l'Essonne et le Conseil général des Côtes d'Armor.

◆ Des femmes élues en première ligne

Pour 13 collectivités rencontrées, l'implication d'une élue convaincue a été décisive. Des femmes politiques, seules ou alliées au sein de la majorité, sont à l'origine de l'engagement de la collectivité dans cette politique. Certaines ont convaincu le chef de l'exécutif, alors candidat, d'inscrire l'égalité femmes-hommes (F/H) dans son programme de campagne.

◆ Un contexte européen facilitateur

Le Conseil Général des Côtes d'Armor travaille en partenariat régulier avec la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité F/H qui a encouragé la collectivité à s'engager dans un programme européen. Le Conseil Général a répondu à un appel à projet EQUAL sur deux axes : l'amélioration des conditions de travail dans les services d'aide à la personne et l'entrepreneuriat féminin. Cette initiative a été décisive, la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale ayant ensuite été signée pour formaliser la volonté politique du Conseil Général.

◆ La constitution d'une délégation Egalité femmes-hommes/Droits des femmes

Au sein des collectivités rencontrées, l'exécutif est dirigé par un homme (maire ou président) et l'élue en charge de ces politiques est une femme, à l'exception du Conseil général des Côtes d'Armor et de la Région Ile-de-France où ce sont deux vice-présidents qui sont en charge de la thématique. Sur 14 élu-e-s en charge de l'égalité femmes-hommes ou des Droits des femmes, 8 sont des vice-président-e-s ou des adjointes au maire. La place au sein de l'exécutif est stratégique, nous le verrons par la suite. L'élue participant aux réunions

de l'exécutif obtiendra davantage de pouvoir d'action et de légitimité. Il est également intéressant d'étudier le choix du nom de la délégation, ou encore de celle dans laquelle l'égalité femmes-hommes est ajoutée. Cette délégation peut prendre la forme de « délégation à l'égalité des chances », « adjointe aux droits des femmes et à l'égalité », « déléguée aux questions d'égalité », « vice-présidente à l'égalité femmes-hommes », « adjointe déléguée à l'égalité femmes-hommes, aux temps de la ville et aux handicaps », « vice-présidente déléguée à l'égalité professionnelle et qualité de l'emploi », « déléguée à l'égalité, la lutte contre les discriminations, Droits de l'homme et droits des migrants », « vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes », « déléguée à la promotion de l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations et l'accès aux droits » ou « vice-président délégué au service public et à l'égalité femmes-hommes ». Le choix du placement et du nom de la délégation est stratégique. Il dépend du contexte politique et administratif de la collectivité.

◆ **La signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale a été rédigée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en collaboration avec les nombreux partenaires. La Charte est portée en France par l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe).

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

Pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, chaque signataire rédige un Plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

De plus, chaque autorité signataire s'engage à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité.

Afccre – extrait du site internet : <http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite%C3%A9-femmes-hommes>

La signature de la Charte européenne a constitué dans certains cas un premier objectif politique pour l'élue. Convaincre les autres élu-e-s de la pertinence et de l'utilité d'agir en faveur de l'égalité est un préalable indispensable à l'engagement politique véritable d'une collectivité. Une fois signée, la Charte représente à la fois un cadre politique et une méthodologie pour concevoir ces politiques, notamment à travers la réalisation d'un diagnostic et la rédaction d'un plan d'action. La majorité des collectivités rencontrées ont signé la Charte européenne entre 2008 et 2010. Néanmoins, il est intéressant de noter que certaines collectivités ont fait le choix de s'engager dans une politique d'égalité F/H avant de signer la Charte européenne. Sans signer la Charte, la ville de Gennevilliers a également mis en place de nombreuses actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

B/ L'ORGANISATION DES SERVICES ADMINISTRATIFS CHARGÉS DE METTRE EN ŒUVRE LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

Dans l'esprit de la Charte européenne, les politiques d'égalité doivent être conçues de manière transversale. Elles s'appliquent aussi bien au rôle d'employeur de la collectivité qu'aux actions de la collectivité sur le territoire. Elles concernent toutes les directions d'une collectivité. Il est donc nécessaire de mettre en place une organisation interne qui permette de faire du « mainstreaming ». Cette approche transversale comprend la coordination de la mise en œuvre de la politique en lien avec les services concernés, le suivi et l'évaluation des actions. Généralement, la personne qui coordonne ces politiques pilote également certaines actions du plan d'action.

◆ **L'égalité femmes-hommes : une nouvelle compétence au sein de l'administration.**

Les collectivités rencontrées ont toutes attribué à une personne au sein des services la coordination et le suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité

F/H : dans 6 des 14 collectivités auditionnées, un poste à temps plein est dédié à la coordination des politiques d'égalité. Deux collectivités, le Conseil général de l'Essonne et la Région Ile-de-France, se sont quant à elles dotées de 2 postes à temps plein. Dans les 6 autres collectivités, des chargé-e-s de mission consacrent un mi-temps aux politiques locales d'égalité. Le fait que dans la moitié des collectivités, il n'existe pas d'équivalent temps-plein démontre la difficulté à imposer cette politique comme une priorité. Soulignons de plus qu'au-delà du temps que l'on peut y consacrer, travailler sur l'égalité femmes-hommes nécessite des compétences spécifiques, et donc du personnel formé. Or, toutes les collectivités n'ont pas pu, à ce stade, assurer une telle montée en compétences de leurs agent-e-s.

◆ Peut-on être experte et engagée ?

Les chargées de mission égalité ont parfois le sentiment qu'être perçue comme militante nuit à leur image et remet en cause leur professionnalisme, le militantisme étant alors vu comme une « idéologie politique » par nature inconciliable avec la posture de neutralité attendue dans la pratique professionnelle au sein des services. Ce constat n'est toutefois pas unanime : d'autres chargé-e-s de mission ne partagent pas ce vécu et déclarent que le fait d'occuper un poste à connotation engagée ne génère pas de problèmes particuliers. Il apparaît cependant que pour prévenir ou dépasser ces éventuelles difficultés, il est déterminant que la collectivité reconnaisse l'égalité F/H comme relevant de ses compétences, donnant ainsi aux agent-e-s concernés toute la légitimité nécessaire pour s'investir sur ces questions.

◆ Une disparité de positionnement dans l'organigramme des services.

Les discours sont très variables sur le positionnement idéal de la personne en charge de l'égalité femmes-hommes au sein des services. Certain-e-s agent-e-s affirment qu'être placés près du directeur-trice général des services, voire au sein du Cabinet du chef de l'exécutif est un point très positif car ils-elles obtiennent davantage de capacité d'actions. La majorité des enquêté-e-s déclarent cependant préférer être placés dans les services pour être au plus près des agent-e-s, établir les relations de confiance indispensables au travail en commun, et pour éviter que la perception par les autres agent-

e-s d'un « rapport hiérarchique » constitue un frein à la collaboration. Dans cette situation, l'inconvénient réside plutôt dans le fait que les chargé-e-s de mission ne sont pas toujours informés du travail de leurs collègues dans les différents services. On peut par ailleurs noter que la direction dans laquelle les chargé-e-s de mission sont positionnés influe sur les orientations des actions mises en œuvre. Au sein de la communauté d'agglomération de Brest Métropole Océane, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action ont été confiés à deux chargées de mission : l'une au sein du pôle ressources (mission dynamiques internes) pour la politique interne et l'autre au sein du pôle solidarité, citoyenneté, proximité – elle est responsable du développement urbain.

C/ DES MOYENS FINANCIERS VARIÉS

Une politique d'égalité femmes-hommes parfaitement intégrée sous-tend que les actions soient financées par les budgets des différents services impliqués dans leur mise en œuvre. Toutefois, « sur le terrain », il se révèle souvent complexe, pour une chargée de mission placée au sein d'un service donné, de mettre en place et de suivre une telle gestion. C'est pourquoi dans de nombreux cas les collectivités font le choix d'attribuer une enveloppe spécifique aux actions égalité femmes-hommes, gérée par l'agent-e en charge de la thématique, tandis-que dans le même temps certaines actions restent financées par d'autres services (et ne sont donc pas comptabilisées dans les tableaux présentés ci-dessous).

◆ **Budgets dédiés à l'égalité F/H des Conseils Régionaux :**

CR Bretagne	CR Rhône-Alpes	CR Centre	CR Limousin	CR Ile-de-France
3 301 802 hab	6 230 7000 hab	2 591 000 hab	730 920 hab	11 800 000 hab
200 000 euros	200 000 euros	Pas de budget dédié	120 000 euros	862 000 euros

◆ **Budgets dédiés à l'égalité F/H des Conseils Généraux :**

CG Val-de-Marne	CG Essonne	CG Côtes d'Armor
1 298 340 hab	1 200 000 hab	587 519 hab
90 000 euros	200 000 euros	20 000 euros

◆ **Budgets dédiés à l'égalité F/H des Communauté d'agglomération, Villes :**

Brest Métropole Océane	Suresnes	Lyon	Gennevilliers	Fontenay-sous-Bois	Communauté Urbaine Strasbourg
213 942 hab	45 039 hab	472 000 hab	42 275 hab	50 865 hab	475 634 hab
Pas de budget dédié	Pas de budget dédié	120 000 euros	25 000 euros	30 000 euros	113 800 euros

Les budgets dédiés à l'égalité F/H sont variables selon l'échelon territorial et la taille de la collectivité. Sur les 14 collectivités auditionnées, 11 disposent d'une ligne budgétaire dédiée à l'égalité femmes-homme (ce qui n'exclut pas que d'autres services participent au financement d'actions en faveur de l'égalité). Cette enveloppe est alors réservée au financement des évènements, manifestations ou des colloques. Elle peut également être fléchée sur de la communication, des subventions aux associations, des appels à projet ou encore la création d'outils divers. Elle peut également permettre de rémunérer des formations et/ou une intervention d'un cabinet d'experts. Trois collectivités n'ont pas de budget dédié : les actions du plan d'action sont alors entièrement financées par les services de la collectivité qui mettent en œuvre ces actions.

Il apparaît clairement, à travers cette étude, que le manque de moyens se fait réellement ressentir lorsque

les budgets des différents services ne contribuent pas aux financements du Plan d'action. Notons enfin que l'accès à des financements européens peut constituer un levier intéressant pour les collectivités. Ainsi, grâce au fond INTERREG, la Région Limousin et la Région Ile-de-France ont pu financer des programmes d'échanges sur le thème de l'Égalité F/H et découvrir les expériences menées par d'autres Régions d'Europe. Les financements du programme EQUAL ont permis au Conseil général des Côtes d'Armor de financer deux programmes ambitieux.

D/ S'APPUYER SUR UN DIAGNOSTIC POUR DÉFINIR DES PRIORITÉS POLITIQUES

Réaliser un diagnostic en amont de la rédaction d'un plan d'action s'avère extrêmement utile, non seulement pour identifier les inégalités, élaborer des priorités, mais également pour légitimer ces politiques. Disposer de données quantitatives et qualitatives sur les inégalités aide à convaincre de la nécessité d'agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le diagnostic sert également à recenser les actions déjà réalisées au sein de la collectivité dans le but d'identifier et valoriser l'existant, peu de collectivités disposant initialement d'un tel état des lieux. Il peut être effectué en interne ou en externe avec l'appui d'un cabinet de conseil. Dans les deux cas, il peut intégrer une dimension participative, en sollicitant l'implication des citoyen-ne-s du territoire.

L'objet du diagnostic varie également. Il peut porter sur la situation interne de la collectivité (bilan social sexué, enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail...), sur le recensement des actions pour l'égalité femmes-hommes existantes, sur l'état des inégalités sur le territoire ou encore dresser un panorama des acteurs et actrices de l'égalité du territoire engagé-e-s pour l'égalité femmes-hommes (associations, partenaires externes).

Au sein des collectivités rencontrées, les diagnostics ont duré de six mois à un an. Leurs coûts sont très variables. Lorsque la collectivité fait appel à un cabinet d'expert-e-s, le coût de la prestation varie de 10 000 à 40 000 euros. Certaines collectivités

ont décidé de ne pas faire de diagnostic. Les orientations du plan d'action ont alors été choisies selon d'autres critères : selon les sensibilités des élu-e-s et selon les problématiques qui leur semblaient prioritaires ou encore des événements marquants, comme des faits de violences subies par des femmes sur le territoire.

◆ Diagnostic interne

Six collectivités ont réalisé leur diagnostic en interne, sans avoir recours à un cabinet d'expert-e-s. La région Rhône-Alpes a réalisé un autodiagnostic qui a duré 9 mois. Un questionnaire a été diffusé auprès des agent-e-s des différentes directions afin de recenser les actions existantes. La particularité de cette collectivité est que dans chaque service, des chargé-e-s de mission « développement durable » (agenda 21) sensibilisés à l'égalité femmes-hommes préexistaient. Ils ont servi d'agent-e-s référent-e-s égalité F/H lors du diagnostic. La ville de Suresnes a également réalisé son diagnostic en interne. La collaboratrice du cabinet du maire de la ville, assistée d'une personne en stage, est allée rencontrer les responsables des services, les associations puis la police municipale afin d'obtenir des statistiques sexuées, des informations sur l'état des inégalités et sur les actions déjà entreprises. Un questionnaire avait été transmis au préalable aux personnes rencontrées. Ce diagnostic a permis de rendre visible les inégalités, notamment grâce aux statistiques sexuées. Le diagnostic a légitimé cette nouvelle politique d'égalité. Pour le second plan d'action du Conseil Général de l'Essonne, la cheffe de service et la chargée de mission égalité femmes-hommes sont allées rencontrer les responsables de services de l'administration dans le but de présenter la politique d'égalité F/H du département et de recenser les actions existantes pour ensuite, lors d'un second rendez-vous, proposer aux responsables de nouvelles actions. De la même manière, s'est conduite en interne, au Conseil Régional du Limousin, une réunion entre les élu-e-s du pôle Ressources (Administration Générale, Ressources Humaines, Moyens généraux, Communication, Citoyenneté, Jeunesse). La responsable du service en charge de l'égalité a rencontré les directeurs et directrices des services pour recenser les actions réalisées et faire remonter d'éventuelles nouvelles idées d'actions. En parallèle, un questionnaire a également été envoyé aux agent-e-s (recensement d'actions et propositions d'actions). La ville de Fontenay-sous-Bois a réalisé un premier diagnostic en interne pour

recenser les actions existantes, avec l'appui d'un groupe de travail réunissant des volontaires issu-e-s de chaque service.

Ces collectivités estiment que réaliser son diagnostic en interne est très efficace car les chargées de mission connaissent bien le fonctionnement et les agent-e-s de la collectivité, les jeux d'acteurs, et les possibilités d'action des différents services dans le champ de l'égalité F/H.

◆ Diagnostic externe

D'autres collectivités ont fait le choix de s'appuyer sur l'expertise d'un cabinet d'étude. La Région Centre a fait appel à un cabinet d'expert-e-s pour réaliser son diagnostic. Le diagnostic a duré 6 mois pour un coût de 40 000 euros environ. L'objectif de l'étude était d'obtenir des chiffres et des statistiques sur la situation interne de la collectivité et de faire remonter des propositions d'actions de la part des services. Le cabinet a aidé la région dans l'élaboration d'une démarche de construction du plan d'action. La région s'est également appuyée sur un rapport concernant la situation des femmes sur son territoire, produit par le CESER (Conseil Economique, Social et Environnemental Régional) en 2004.

Le diagnostic établi par un cabinet indépendant à l'été 2009

Le but du diagnostic était de constituer un socle à partir duquel la Région pouvait concevoir et mettre en œuvre un plan d'action avec les objectifs suivants :

- Disposer d'un état des lieux sur les actions déjà mises en place mais aussi le niveau de conscience et de sensibilité des directeurs sur le sujet de l'égalité des femmes et les hommes
- Aider à définir les domaines prioritaires d'actions à mettre en place
- Commencer à identifier des pistes de travail
- Développer la conscience des personnes participant au diagnostic sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et de ce qu'elle peut nécessiter comme changements volontaires de comportements, attitudes, pratiques et processus

C'est ainsi que 44 entretiens qualitatifs ont été menés auprès de l'encadrement régional (y compris CESER) et que 5 axes

de travail ont été identifiés autour des salaires, de la mixité, de l'égalité professionnelle, de la conciliation des temps de vie et de la déclinaison dans les politiques publiques.

Extrait du rapport du Président du Conseil Régional à l'Assemblée plénière du 17 février 2011 - Région Centre.

Le Conseil Général du Val-de-Marne a engagé un cabinet d'expert-e-s pendant 6 mois (pour un coût de 33 000 euros) pour mener des entretiens avec les agent-e-s et recenser les actions déjà menées en interne. Par la suite, la chargée de mission a réalisé un second diagnostic pour identifier les actions menées sur le territoire par les associations et autres structures engagées. En 2006, le Conseil Général a entamé une enquête sur l'égalité professionnelle dans les entreprises du département, qui a apporté d'autres éléments de diagnostic. La ville de Lyon avait choisi de recourir à un cabinet d'expert-e-s pour une durée de 4 mois pour réaliser un audit sur la situation en interne de la collectivité puis sur l'état des lieux sur le territoire lyonnais. Or, l'expérience a démontré que la période était trop courte. Un second audit a été réalisé par 3 expert-e-s sur 6 mois pour un coût de 20 000 euros. Une personne a été recrutée dans le cadre d'un stage pour effectuer le lien entre les services et l'équipe d'expert-e-s. Elles ont rencontré toutes les directions, et animé des focus-groupes dans chaque direction. Le cabinet a ensuite aidé à l'élaboration du plan d'action de la ville.

La Communauté Urbaine Brest Métropole Océane a commandé deux enquêtes sociologiques auprès d'étudiant-e-s en stage de l'Université de Bretagne Occidentale. Il s'agissait de faire un diagnostic sur la situation interne de la communauté urbaine et d'identifier les leviers et les freins à cette politique. Une première enquête a été effectuée auprès des agent-e-s de la collectivité sur le travail et la vie quotidienne. Les agent-e-s ont été questionnés sur leur représentation de l'égalité F/H et sur la manière dont ils percevaient ces problématiques dans leurs fonctions et au sein de leur service. La seconde enquête auprès des directions consistait à identifier les actions menées en faveur de l'égalité F/H. La collectivité s'est appuyée sur son bilan social genré afin de démontrer l'existence d'inégalités. Ce diagnostic a duré un an.

L'analyse des différentes expériences menées

par les collectivités pour réaliser des diagnostics montre la pertinence de s'appuyer sur des expert-e-s, tout en mobilisant en interne une personne ressource. Lorsque qu'elles ne disposent pas en interne de personnes formées sur le plan théorique et méthodologique, avoir recours à une expertise externe est en outre souvent jugée indispensable par les collectivités. Un regard externe a par ailleurs l'intérêt de faciliter l'expression des agent-e-s. Un cabinet d'expert-e-s pourra également se permettre d'émettre certaines remarques qu'il serait plus difficile à une personne salariée de l'administration de formuler. L'appui d'une personne en interne reste toutefois toujours nécessaire, tant pour sa connaissance des services que pour l'organisation opérationnelle du diagnostic (identification des interlocuteurs et interlocutrices, prise de rendez-vous, organisation des réunions et focus groupes).

◆ **Autres démarches**

Nous y reviendrons par la suite, le recours à des instances ou démarches de démocratie participative est relativement fréquent dans la phase d'élaboration d'un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. La société civile peut également être mobilisée plus en amont du processus, dès la phase de diagnostic. Ainsi, l'élue en charge de l'égalité F/H de la région Bretagne a commandé un rapport au CESER sur l'état des lieux de la situation des femmes en Bretagne (15 auditions d'acteurs et actrices du territoire). Elle a également créé un Conseil pour l'égalité femmes-hommes qui a permis de réunir les acteurs et actrices du territoire et faire émerger l'existence de problèmes et de nouvelles propositions.

Enfin, il faut noter que les priorités choisies pour faire progresser l'égalité sur un territoire ne s'appuient pas nécessairement sur les conclusions d'un diagnostic formalisé. A titre d'exemple, la ville de Strasbourg a établi les axes principaux de son plan d'action en choisissant les thématiques qui paraissaient prioritaires à l'élue en charge du sujet et à ses pair-e-s, ainsi qu'à la chargée de mission. Le Conseil Général des Côtes d'Armor a quant à lui voté deux plans d'action. L'émergence d'un premier plan d'action a fait suite au projet européen EQUAL dans lequel la collectivité s'était engagée. Ce plan visait à pérenniser les actions menées dans le cadre de ce programme européen. Par la suite, un bilan du premier plan d'action a été réalisé par une chargée de mission à mi-temps sur ce sujet. Sur la base de ce bilan, partagé au sein d'un Comité

de suivi de la Charte européenne pour l'égalité F/H dans la vie locale, les orientations du second plan ont été décidées. Enfin, la ville de Gennevilliers n'a pas effectué de diagnostic. Si elle ne possède pas de plan d'action, elle a cependant mis en place de nombreuses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont les priorités ont été arbitrées par le maire et les élu-e-s de la ville.

E/ ELABORER UN PLAN D'ACTION

Le diagnostic a permis d'établir l'état des lieux au sein de la collectivité, des politiques publiques engagées puis de cerner les orientations stratégiques de la politique d'égalité. A la suite de ce diagnostic, débute l'étape d'élaboration du plan d'action. Il s'agit du processus de structuration de la future politique reliant les actions existantes et de nouvelles actions. Il représente une politique structurée et cohérente, pensée globalement par la collectivité. Un plan d'action permet de plus de communiquer de façon plus lisible sur le projet politique de la collectivité, tant auprès des citoyen-ne-s que des agent-e-s. Dans les plans les plus détaillés, chaque action est décrite de manière à préciser : les objectifs, le ou les services chargés de la mise en œuvre, les partenaires impliqués, le coût évalué, les résultats attendus, le calendrier de mise en œuvre.

Là encore, plusieurs méthodes ont été expérimentées par les collectivités qui ont élaboré un plan d'action structuré. Dans tous les cas, il s'agit de démarches de collaboration entre les différents services de la collectivité, impliquant notamment les agent-e-s les plus volontaires sur cette question. Bien souvent, les collectivités associent également la société civile organisée, et en premier lieu les associations porteuses d'expertise et d'expériences. Au-delà, certains dispositifs de démocratie participative, permettant l'implication de citoyen-ne-s « ordinaires » dans l'élaboration du plan d'action, sont parfois mis en œuvre. Un focus sera apporté sur cette méthode qui apparaît être un outil particulièrement pertinent dans l'élaboration d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

◆ **Constituer des groupes de travail interservices pilotés par les élu-e-s du territoire**

L'élaboration du plan d'action de l'agglomération de Brest Métropole Océane s'est déroulée sur 2 ans. Les deux chargées de mission sont allées à la rencontre des responsables de directions de la collectivité. Un groupe de travail a été constitué afin d'interroger les directrices et directeurs des services sur les actions mises en œuvre. Il a été également l'occasion de présenter des pistes opérationnelles. Parallèlement, un séminaire d'une demi-journée rassemblant 30 directeurs-trices de service, avec des agent-e-s intéressé-e-s, a été organisé. Les fiches-actions préparées par les chargées de mission ont été mises en discussion et retravaillées. Par ailleurs, un comité de pilotage a été formé avec les élu-e-s. Les chargées de mission témoignent : leur connaissance de chaque service et leur habitude de travail dans la transversalité ont été d'un grand secours pour mener à bien la construction du plan d'action.

La ville de Suresnes a fonctionné de la même façon avec la mise en place de 6 groupes de travail en interne réunissant les services durant une année (2-3 réunions par groupe). L'objectif était de favoriser l'appropriation des actions par les services. Un comité de pilotage des élu-e-s a été créé, avec la participation systématique du maire, signifiant ainsi la priorité que représente l'égalité femmes-hommes pour la ville. Le résultat est sans équivoque. Ces réunions ont rassemblé des actrices et acteurs qui ne se connaissaient pas. Elles ont participé à la prise de conscience des participant-e-s qui ont pu partager leurs pratiques et expériences du terrain. En bref, une expérience très positive !

La Région Centre a mis en place un groupe de travail sur l'axe interne (rôle d'employeur de la collectivité) en associant des représentant-e-s des services et des représentant-e-s syndicaux-ales. Les agent-e-s ont voté pour les actions qu'ils estimaient prioritaires et réalisables. Ensuite, une équipe projet a été constituée. Elle regroupe 10 agent-e-s référent-e-s de 10 directions ainsi que le cabinet du président de la région. Elle se réunit 2 fois par an. La directrice du service en charge de l'égalité femmes-hommes a rédigé le rapport structurant le plan d'action. Le rapport Egalité F/H de la Région Centre précise : « Le parti pris par l'équipe a été de responsabiliser le plus possible les agent-e-s des différentes directions afin qu'ils puissent partager

la thématique dans les services et ainsi faciliter une diffusion large du projet. Ainsi, chaque référent-e a reçu un questionnaire sur l'ensemble des thèmes d'actions, à charge pour lui de présenter ce tableau dans sa direction et de remplir le questionnaire ».

Pour associer les différents services à l'élaboration de son plan d'action, la Région Ile-de-France a quant à elle créé une Mission pour l'action transversale (la MAT) qui réunit des agent-e-s des différents services.

◆ **S'inspirer des bonnes pratiques d'homologues européens**

Lorsqu'une collectivité construit son plan d'action, il est pertinent de s'inspirer et d'étudier les politiques mises en œuvre au sein d'autres collectivités. Le Conseil Régional du Limousin était par exemple engagé dans un programme européen d'échange de bonnes pratiques « RURACT », dans lequel l'Andalousie avait souligné son expérience sur l'égalité femmes-hommes. Certaines actions de la Région Limousin se sont donc inspirées des actions réalisées en Andalousie, notamment celles concernant l'égalité femmes-hommes en milieu rural. La rédaction du plan d'action Limousin a duré 6 mois. Les fiches-actions ont été élaborées conjointement par la responsable du service en charge de cette question, une alliée au sein du service de coopération internationale et une experte d'un cabinet indépendant. Les actions du plan d'action proviennent des services, du travail du cabinet indépendant et de l'expérience andalouse.

◆ **Organiser la concertation avec les associations expertes de l'égalité femmes-hommes**

La construction du plan d'action de la ville de Strasbourg a duré 18 mois. Il a été élaboré sur la base d'une concertation avec les associations et les agent-e-s des services. En amont, l'élue avait exposé une feuille de route présentant les grandes orientations du projet politique. Une commission plénière a regroupé les associations concernées. Une première séance de travail sur la charte européenne et les orientations choisies a eu lieu afin de débattre et émettre des propositions sur ce thème. Ensuite, la chargée de mission égalité femmes-hommes a rencontré les directions

concernées pour élaborer les fiches-actions, et dans le même temps, recenser les actions déjà réalisées. Elle a, par la suite, rédigé la totalité du plan d'action. Dans un objectif de concertation, la région Bretagne a créé un Conseil pour l'égalité femmes-hommes regroupant les expert-e-s, les associations concernées de la région afin de faire ressortir des propositions d'actions.

Pour recueillir les propositions des associations féministes expertes, la Région Ile-de-France a organisé en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert deux séminaires de concertation sur la politique régionale de lutte contre les violences et sur la politique régionale de santé. Des associations spécialisées et des expert-e-s sont intervenues lors des ces séminaires et ont donné leur avis sur les enjeux prioritaires et les actions à entreprendre sur ces deux thématiques.

◆ Associer les citoyen-ne-s

Le Conseil Général du Val-de-Marne a fait preuve d'innovation en choisissant de s'appuyer sur les résultats d'une concertation citoyenne. Le processus d'élaboration du plan d'action répondait à plusieurs objectifs : valoriser l'existant et engager de nouvelles actions proposées dans un système de concertation. Le Conseil Général a engagé trois démarches parallèles :

- Une enquête sociologique sur le ressenti des jeunes de 16-25 ans vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes. Les étudiant-e-s en « Développement social urbain » de l'Université d'Evry ont étudié les représentations des 150 jeunes interrogés.

- Un cabinet indépendant a animé une réflexion collective d'agent-e-s de la collectivité, en s'appuyant sur les processus d'innovation dans l'art contemporain transposés à l'égalité. Mené en partenariat avec le musée d'art contemporain, le MAC/VAL, ces travaux se sont étalés sur 6 mois, à raison d'une journée par mois. Un groupe de 20 agent-e-s curieux et volontaires, composé de femmes et d'hommes, émanant de 10 directions et d'échelons hiérarchiques différents, se sont projetés en 2030 dans l'objectif de construire une société égalitaire. L'idée était de savoir comment y parvenir et donc, de proposer de nouvelles solutions. L'expérience s'est révélée très positive. Ce groupe existe encore aujourd'hui de façon très informelle. Il continue d'agir. Le groupe a créé par la suite une exposition sur les stéréotypes dans la

publicité. L'accompagnement du groupe par un cabinet indépendant a coûté 22 000 euros.

- Production d'un avis citoyen : 23 citoyen-ne-s indemnisés durant 7 jours (1 journée par mois pendant 6 mois) ont contribué à l'élaboration du plan d'action du Conseil Général. Ils ont été accompagnés par un cabinet indépendant spécialisé dans la concertation citoyenne. L'animation de ce processus par un cabinet a coûté 61 000 euros. En amont, ces citoyen-ne-s ont suivi trois jours de thérapie sociale, une méthode qui favorise la cohésion d'un groupe de personnes. Ensuite, ils ont proposé 12 thèmes qui correspondaient à leurs représentations de l'égalité femmes-hommes. Ils ont produit un avis citoyen.

La question suivante leur a été posée : « pour construire une égalité réelle dans la société française aujourd'hui, comment concevoir le rôle des hommes et des femmes dans la sphère publique et dans la sphère privée, et quel(s) dispositif(s) le Conseil général doit-il prendre pour y contribuer ? »

Les habitant-e-s ont été contactés dans 5 crèches, 3 espaces départementaux de solidarité, à l'accueil de l'immeuble « solidarités » et au Mac/Val. 21 Val-de-marnais-e-s (dont 1/3 d'hommes), usagers du service public départemental ont accepté de participer au processus de concertation. Il faut souligner la diversité du groupe tant socialement que dans les cultures d'origine (12) et la présence des publics habituellement difficiles à mobiliser. De plus, la relative jeunesse (37 ans de moyenne d'âge) est aussi inhabituelle.

Après sept jours de débat, les citoyen-ne-s ont rendu un avis écrit, qui s'articule autour de deux grands axes construit à partir de leurs préoccupations, mais aussi à partir des compétences du Conseil général : celui de l'égalité au travail et celui de la lutte contre les rôles intériorisés.

Extrait du Rapport du Conseil Général du Val-de-Marne

Afin que les citoyen-ne-s puissent suivre le déroulement de l'élaboration du plan d'action, un blog internet a été créé. A terme, les citoyen-ne-s ont été invité-e-s au vote du plan d'action en assemblée départementale. Suite à ces concertations, les élu-e-s et responsables des directions se sont regroupés pour étudier les propositions émises par les citoyen-ne-s et agent-e-s volontaires afin de formuler des propositions d'actions. Actuellement, 65% des actions du plan d'action proviennent de la concertation des citoyen-ne-s et des agent-e-s.

La Région Rhône-Alpes s'inscrit dans une démarche similaire. Elle a également fait appel à un cabinet pour animer une concertation citoyenne. 50 citoyen-ne-s des 8 départements ont été regroupés durant 3 week-ends, logés et indemnisés. Ils ont répondu à la question « Comment la Région peut s'emparer de l'égalité F/H pour la mettre en œuvre dans les politiques qu'elle mène ? ». Un avis citoyen a été produit regroupant constats et préconisations. Suite à la concertation citoyenne et au travail technique dans les services, la chargée de mission a finalisé la rédaction des fiches actions du plan d'action.

De même, la ville de Fontenay-sous-Bois s'est appuyée sur les associations pour mobiliser les citoyen-ne-s. La charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale a été transmise à des associations qui ont réuni des citoyen-ne-s. Des discussions se sont engagées. Elles ont fait émerger des axes stratégiques qui structurent le plan d'action de la ville. Les fiches-actions ont été rédigées par les porteurs de projet (associations, citoyens...) ainsi que par la chargée de mission.

La concertation citoyenne répond à plusieurs objectifs. Elle sensibilise une partie de la population en l'interpellant sur cette thématique. Les citoyen-ne-s étant formés avant d'émettre des propositions, elle permet à petite échelle l'appropriation de cette politique par les citoyen-ne-s. Elle légitime l'engagement dans une politique d'égalité femmes-hommes et retranscrit les besoins et expériences quotidiennes des usagers et usagères du territoire. La mise en place d'une démarche consultative et collaborative avec les agent-e-s d'une collectivité obtient des bénéfices similaires, d'autant que l'adhésion à une telle politique et l'appropriation des actions du plan sont essentielles pour travailler de manière transversale. S'appuyer sur des alliés au sein des services est indispensable à la réussite d'une telle entreprise.

Nous venons de le voir, les démarches permettant l'élaboration d'un plan d'action sont nombreuses. Un dénominateur commun peut toutefois être identifié : la nécessité d'associer le plus grand nombre de personnes dans ce projet, sans jamais négliger la sensibilisation aux enjeux de l'égalité et l'appropriation du projet par les acteurs concernés.

F/ PROCÉDER AU SUIVI ET À L'ÉVALUATION DES ACTIONS

Le suivi et l'évaluation des actions prévues dans le plan d'action constituent des processus déterminants dans la réussite des politiques locales d'égalité, sur lesquels insiste largement la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Il y est notamment très fortement conseillé de prévoir en amont, au moment de la rédaction, les méthodes d'évaluation quantitatives et qualitatives pour chaque action. Le site de l'Observatoire de la Charte propose des outils et des exemples d'indicateurs pour ce faire. Cependant, cette enquête démontre que dans les faits, le suivi des actions est plus ou moins prévu et organisé par les collectivités, et que peu de plans d'action sont véritablement évalués. Ceci s'explique à la fois par la jeunesse de ces politiques, mais aussi par la faible culture de l'évaluation des politiques publiques, tous secteurs confondus, dans notre pays. La capacité à évaluer reste à ce jour une des grandes transformations à accomplir dans notre culture politique. Soulignons également ici qu'il n'est pas rare que certaines actions votées dans des plans d'action ne soient pas réalisées par la suite, les actrices et les acteurs en charge du projet rencontrant des difficultés imprévues.

Le suivi de la mise en œuvre peut également s'avérer difficile tant les personnes en charge de ces sujets ne sont pas toujours au fait de ce qu'il se passe dans les services concernés par chaque action. Certaines actions ne verront ainsi jamais le jour, d'autres interviendront plus tardivement au cours du mandat. Il semble à ce jour encore tôt pour avoir un réel recul et une vision d'ensemble sur le degré de diffusion et d'efficacité des politiques locales d'égalité.

Néanmoins, 3 des 13 collectivités auditionnées ont déjà réalisé une évaluation de leur premier plan d'action : la ville de Suresnes, les Conseils généraux de l'Essonne et des Côtes d'Armor. D'autres n'ont pas encore mené cette évaluation, mais ont organisé les conditions de sa mise en œuvre future en prévoyant par exemple une instance de suivi, un calendrier d'évaluation et pour chaque action des indicateurs de résultat.

Chez les collectivités rencontrées, le suivi et l'évaluation d'une politique d'égalité femmes-hommes s'organise de différentes façons :

- Définition d'indicateurs de résultat pour chaque fiche-action ;
- Bilan intermédiaire prévu tous les 6 mois ;
- Bilan effectué chaque année ;
- Comité de pilotage du Plan d'action animé par le cabinet du maire ou le président, ou bien par les agent-e-s (avec la présence systématique du maire ou président) avec les chargé-e-s de mission et responsables des services. Celui-ci se réunit en moyenne 3 fois par an ;
- Evaluation participative.

de leur contexte politique et administratif et de leurs spécificités. Elles identifient les actions déjà menées puis émettent de nouvelles propositions d'actions complémentaires. Ce processus est long, et de nombreux freins, explicités dans la suite de cette étude, peuvent apparaître à la réalisation de chaque étape. Comme nous le verrons également dans la dernière partie de nos travaux, un certain nombre de leviers d'actions permettent toutefois de dépasser les difficultés rencontrées et de créer les conditions de la réussite des politiques d'égalité.

Pour aller plus loin encore dans l'évaluation des politiques publiques sous le prisme du genre, quelques collectivités pionnières réfléchissent à la manière d'évaluer les résultats de leurs politiques selon le sexe des bénéficiaires. Selon la définition d'un groupe de spécialistes du Conseil de l'Europe, le *gender budgeting* se définit comme étant : "une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes". Le Conseil Général de l'Essonne a développé des outils pour analyser le budget départemental sous l'angle du genre. Par exemple en organisant le recueil de données genrées sur le dispositif « Carte jeune » afin de connaître la part de chacun des sexes dans le volume financier des Cartes jeunes ainsi que le nombre de bénéficiaires par sexe.

On constate que les collectivités n'ayant pas instauré un processus de suivi des politiques sont aujourd'hui souvent confrontées à de réelles difficultés de suivi. Il est donc fortement recommandé de prévoir dès le départ des instances de suivi et d'évaluation du plan d'action pour affirmer de manière formelle et officielle l'importance de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes.

Lorsqu'une collectivité signe la Charte européenne, elle s'engage à voter un plan d'action dans les deux ans. Généralement, les collectivités suivent la méthodologie indiquée par la Charte (réalisation d'un diagnostic, élaboration d'un plan d'action, évaluation), en l'adaptant parfois en fonction

II/ Les politiques locales d'égalité menées sur le territoire français

Les grandes tendances

Dans le cadre de notre enquête, nous nous sommes intéressés aux actions mises en œuvre par les collectivités locales françaises, en particulier celles qui apparaissent les plus abouties ou innovantes, concernant les droits des femmes et la prise en compte des questions de genre dans les politiques publiques. Nous souhaitons leur donner de la visibilité afin d'inspirer d'autres collectivités territoriales. La diversité des actions recensées montre qu'agir concrètement pour l'égalité est possible dans tous les domaines de compétences des collectivités à différents échelons territoriaux. Les actions identifiées proviennent des plans d'actions ou autres documents de communication des collectivités que nous avons pu recenser ainsi que des auditions effectuées.

L'analyse des actions menées sur le territoire français révèle que certaines présentent plus de difficultés que d'autres dans leur mise en œuvre. Ainsi, celles qui s'attaquent aux inégalités professionnelles au sein de la collectivité font partie des plus complexes à mettre en œuvre, les résistances rencontrées étant alors souvent liées à la représentation égalitaire de l'administration publique. Pour déconstruire ces représentations, les collectivités doivent produire un bilan social genré, afin de démontrer l'existence de ces inégalités internes et d'en préciser la nature. Par ailleurs, notons également que diverses initiatives ont été entreprises, au sein de plusieurs collectivités, pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des employé-e-s. D'autres en faveur de la mixité des métiers et des emplois au sein de la collectivité sont également assez répandues. Il est intéressant de noter que ces actions concernent davantage la féminisation des métiers traditionnellement

masculins que l'inverse. Il semble difficile d'envisager la mixité sous cet autre aspect car les professions féminisées sont souvent moins valorisées. Pourtant, pourquoi ne pas essayer de changer le regard de la société sur ces professions ? Parmi les autres initiatives récurrentes, on peut également citer la sensibilisation et la formation des cadres, agent-e-s et personnels éducatifs, qui sont également très présentes dans les plans d'action. Ces actions visent à l'appropriation des enjeux de l'égalité F/H et constituent au final une condition de réussite de ces politiques.

L'intégration de critères en lien avec l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics des collectivités a été expérimentée par quelques collectivités mais rencontre des résistances, notamment de la part des services juridiques. Ces actions sont encore difficiles à mettre en œuvre. Actuellement, les actions portent donc davantage sur la sensibilisation des entreprises et des associations (dans le cadre des appels à projets) que sur la mise en place de critères véritablement contraignants.

D'autres tendances apparaissent dans les plans d'actions. Les politiques d'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons, la santé sexuelle, la lutte contre les violences envers les femmes sont des champs d'actions très développés. Les domaines culturels et sportifs sont également très investis par les collectivités. En outre, des manifestations destinées à sensibiliser les citoyennes et citoyens lors de dates clés (8 mars et 25 novembre) sont organisées par l'ensemble des collectivités.

Des pistes d'action restent à explorer, comme le gender budgeting (la budgétisation d'une collectivité sous le prisme du genre), encore peu répandue en France. Des collectivités commencent toutefois à s'y intéresser.

Rappelons enfin que de très nombreuses actions sont réalisées en partenariat, notamment avec l'Etat, les associations, etc.

Exemples d'actions menées

ACCÈS AU LOGEMENT

En France et plus spécifiquement dans des territoires très peuplés comme l'Île-de-France, la

pénurie de logements disponibles et les prix très élevés de l'immobilier conduisent à des difficultés de logement une part croissante de la population. Selon le rapport 2012 de la Fondation Abbé-Pierre, près de 3 700 000 de personnes sont « mal logées » en France, dont 685 000 hommes et femmes privés de logement personnel. Parce qu'elles sont davantage victimes de la précarité que les hommes d'une part et parce qu'elles rencontrent des situations d'urgence spécifiques lorsqu'elles sont victimes de violence, les femmes sont concernées à double titre par ces difficultés de logement. Les collectivités locales disposent de leviers d'action, par l'attribution des logements sociaux aux femmes en situation précaire ou encore à travers la mise à disposition de bâtiments publics ou de logements aux associations qui hébergent des femmes victimes de violence.

◆ **Lille :**

Elaboration d'un guide de l'habitat pour diffuser de manière optimale les informations relatives aux solutions de logement, y compris l'hébergement d'urgence.

◆ **Fontenay-sous-Bois :**

- Mise en place de deux logements relais pour les filles et femmes victimes de violences intrafamiliales (violences conjugales, mariages forcés..) avec une capacité d'hébergement de 8 femmes. Quatre appartements individuels sont également mis à disposition par la ville et sont gérés par l'association HOME.

- Mise en place d'un partenariat pour des échanges de logements entre collectivités voisines pour permettre à des femmes victimes de violences conjugales ou familiales de s'éloigner du lieu de résidence de l'agresseur.

- Mise à disposition d'un hôtel social pour l'hébergement de femmes victimes de violences.

◆ **Gennevilliers :**

Mise à disposition de 10 logements pérennes gérés par une association, pour des femmes victimes de violences. Le relogement des femmes est réalisé en partenariat avec d'autres villes du Nord du département des Hauts-de-Seine : Asnières, Villeneuve la Garenne, Clichy, Colombes et Gennevilliers. Chaque ville s'engage à réserver

des logements pour ses habitantes victimes de violences et s'engage à échanger des logements entre villes.

◆ **Conseil Général de Seine-Saint-Denis :**

Création du dispositif « Un toit pour elle » : un appartement réservé chaque année dans les 21 villes de Seine Saint-Denis partenaires du Conseil général, pour reloger, de manière pérenne, les femmes contraintes de quitter leur domicile suite à des violences conjugales. 42 appartements sont aujourd'hui réservés dans le département.

SANTÉ, SANTÉ SEXUELLE, CONTRACEPTION, IVG

Les départements comptent parmi leurs champs de compétences la protection maternelle et infantile, le soutien aux personnes handicapées, aux personnes âgées, la planification familiale. Plus largement, dans un contexte de réduction des dépenses de l'Etat dans le champs de la santé publique et de répartition inéquitable de l'offre de soins sur l'ensemble des territoires français, régions et départements mènent au-delà de leurs attributions des politiques de santé qui répondent à des besoins spécifiques du territoire. Ils contribuent aux investissements dans les maternités et les centres de planification familiale, incitent de jeunes médecins à s'installer dans les « déserts médicaux », mènent des campagnes d'informations ciblées. A travers des actions d'éducation à la sexualité, les collectivités informent les jeunes sur les sexualités, la contraception et l'avortement. Il s'agit aussi de prévenir les grossesses précoces, d'enseigner le respect dans les relations amoureuses et sexuelles, d'améliorer la connaissance de son corps et du corps de l'autre et de lutter contre l'homophobie et la lesbophobie.

◆ **Les Ulis :**

Mise en place de consultations gynécologiques (16h/semaine) et à terme des IVG médicamenteuses au centre de santé. Offre de créneaux de garde en halte garderie en parallèle, pour faciliter l'accès à toutes les femmes.

◆ **Conseil général de l'Essonne :**

Prévention des grossesses précoces :

- Stage de quatre semaines à destination d'un groupe de jeunes femmes de 18 à 25 ans sans formation professionnelle ayant quitté le système scolaire. Il s'agit de leur proposer un parcours « citoyenneté » durant lequel elles s'approprient leurs droits et les trajectoires de vie qui s'offrent à elles au-delà de celles d'être mères : informations sur l'emploi, les formations, la santé, les droits, les structures locales et institutions démocratiques. 10 sessions pour les 10 Missions locales du département sont prévues.

◆ **Lille :**

Organisation de dépistages du cancer du sein et du cancer colorectal.

◆ **Région Ile-de-France :**

Financement de projets d'investissement et d'équipement des centres de planification-contraception-IVG

◆ **Fontenay-sous-Bois :**

Projet « Aider à mieux vivre ce corps qui change » : des interventions sont organisées sur les temps scolaires auprès des élèves de CM2 et animées par une conseillère conjugale, une infirmière des centres municipaux de santé et une secrétaire de prévention. L'objectif de cette action est de faire comprendre aux enfants les changements de leur corps, de favoriser le respect entre les filles et les garçons et d'approfondir les apports dispensés par les enseignant-e-s dans le cadre du programme scolaire d'éducation sexuelle.

◆ **Régions Poitou-Charentes, Ile-de-France, Rhône-Alpes et Aquitaine :**

Pass contraception : avant que le gouvernement français n'instaure le 31 mars 2013 la gratuité de la contraception pour les mineurs et le remboursement à 100 % des IVG, plusieurs régions ont instauré le Pass-contraception. Même si les dispositifs présentent quelques différences (l'âge et le sexe des bénéficiaires, certains Pass ne s'adressant qu'aux filles), ces dispositifs s'inscrivent dans une politique globale d'accès des mineur-e-s à la contraception, de prévention des grossesses précoces et non désirées et des infections sexuellement transmissibles (IST). Ils donnent aux

lycéen-ne-s un accès anonyme et gratuit à une contraception et un suivi médical.

CULTURE

La culture est un domaine très inégalitaire. Comme le montre Reine Prat dans son rapport de 2009, les postes à responsabilités sont occupés par des hommes alors même que le secteur est très féminisé. L'étude d'Anne-Sophie Bach-Toussaint et Mickaël Loup – « La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant, dans les postes à responsabilité en 2011-2012 » – démontre qu'en 2012, 81,5% des postes de dirigeant de l'administration culturelle sont occupés par des hommes, 75% des théâtres nationaux et 95% des concerts sont dirigés par des hommes. En reproduisant de très nombreux stéréotypes sur les rôles sociaux des femmes et des hommes, des filles et des garçons, notamment dans le champ de la littérature jeunesse, les œuvres culturelles contribuent à faire perdurer les inégalités. Or les collectivités territoriales jouent un rôle très important dans le financement de la culture en France. Les communes (ainsi que certaines régions et départements) créent et entretiennent des bibliothèques, des musées, des écoles de musique et des conservatoires, des salles de spectacle. Elles organisent des manifestations culturelles et financent la création artistique.

Elles ont la capacité d'exiger une participation paritaire des femmes et des hommes dans la gouvernance des établissements culturels, de soutenir de manière égalitaire la création artistique des femmes et des hommes. En étant attentives à diffuser dans leurs établissements culturels (musées, salles de concert, théâtres, bibliothèques, cinémas, etc.) des œuvres de femmes et d'hommes, elles peuvent contribuer à encourager et valoriser les œuvres artistiques des deux sexes. A travers leurs politiques d'acquisition et de diffusion, elles peuvent faire le choix de promouvoir des œuvres culturelles non sexistes.

Connaître les inégalités dans le champ culturel

◆ **Conseil Régional Nord-Pas de Calais :**

Réalisation d'état des lieux sexués de l'emploi et de la formation dans le champ culturel

Encourager la parité dans le champ culturel

◆ Lyon :

Instauration de mesures pour favoriser la parité dans les CA des établissements culturels et dans les jurys de recrutement

Création d'espaces culturels dédiés à la diffusion d'une culture égalitaire

◆ Communauté Urbaine de Strasbourg :

- Création d'un fond documentaire sur les questions d'égalité femmes-hommes, de genre, de féminisme au sein d'une médiathèque municipale rebaptisée la Médiathèque Olympe de Gouges. Un logo « plus juste et égalitaire » a été apposé sur chacun des ouvrages de ce fond, afin de les identifier plus facilement. La médiathèque dispose d'une salle où sont régulièrement organisés des événements et des expositions en lien avec l'égalité femmes-hommes.

- Sensibilisation et formation de l'équipe de la médiathèque afin que les agent-e-s puissent accompagner et conseiller les usagères et usagers.

Commande d'œuvres à des plasticiennes

◆ Conseil général du Val-de-Marne :

Commande d'une œuvre originale à une artiste, chaque année à l'occasion de la journée du 8 mars. Cette œuvre est ensuite exposée au Mac/Val, Musée d'art contemporain du Val-de-Marne.

SPORTS ET LOISIRS

Les représentations autour des pratiques sportives et de loisirs des femmes et des hommes sont encore très stéréotypées. De nombreux sports et loisirs sont encore considérés comme féminins ou masculins, malgré le développement de la pratique de tous les sports par les deux sexes. Globalement en France, les femmes pratiquent moins de sports que les hommes. En 2011, les femmes représentent 37% des licenciées des fédérations sportives. Des études montrent que moins les revenus des familles sont élevés, moins les filles sont encouragées à pratiquer des activités sportives. Ainsi, dans les familles où les revenus sont inférieurs à 1830 euros par mois, 45% des filles pratiquent régulièrement

des activités physiques et sportives contre 75% des garçons. Une étude menée par Edith Maruéjols et Yves Raibaud de l'Université Bordeaux III montre que les collectivités subventionnent davantage les associations sportives masculines et financent des équipements publics de loisir dont les utilisateurs sont très majoritairement des garçons (terrains de sports en zone urbaines, skate parcs...). En outre, on peut constater chaque jour à travers la retransmission des événements sportifs par les médias que les sportives sont moins visibles que les sportifs. Conséquences du manque de reconnaissance de la pratique sportive féminine : les sportives professionnelles, à de très rares exception près, sont largement moins rémunérées que leurs homologues masculins.

Pour les collectivités, le sport est un enjeu de bien-être et de santé publique. Pour développer et valoriser la pratique sportive féminine, une attention particulière doit être portée aux équipements publics de sports et de loisirs afin qu'ils bénéficient de manière égale aux garçons et aux filles. La collectivité doit engager une réflexion sur les usages et les besoins des filles et des garçons et sur l'offre d'activités sportives et de loisirs faite aux garçons et aux filles, aux femmes et aux hommes par les associations subventionnées.

◆ Lyon :

Valorisation sport féminin de haut niveau : communication sur les résultats des clubs féminins et des sportives de haut niveau, valorisation égale des performances (trophées, reportages, diffusion grands écrans...)

◆ Toulouse :

- Rééquilibrage de l'attribution des subventions en faveur des associations sportives féminines.

- Développement des actions de formation en direction des personnels encadrant des activités sportives et de loisirs de la ville.

◆ Conseil Régional Nord-Pas de Calais :

Actions pour augmenter le nombre de licenciées (actions incitatives, organisation de tournois de football féminin)

◆ Communauté Urbaine de Strasbourg :

- Offre de nouvelles activités sportives (balades à vélo, entraînement, course à pied...) pour les femmes et hommes qui accompagnent leurs enfants à leurs activités sportives.
- Conception d'équipements sportifs adaptés aux usages des deux sexes : ajout de sèche-cheveux dans les vestiaires masculins, ajout de serrures dans tous les vestiaires.

◆ Fontenay sous bois :

Appel à projets pour soutenir les associations sportives qui ont un projet spécifique en direction des femmes afin d'encourager la pratique sportive féminine.

EDUCATION À L'ÉGALITÉ

Les stéréotypes véhiculent des représentations très différenciées des rôles attribués aux filles et aux garçons. Dès le plus jeune, dans le cadre familial mais également au sein des structures éducatives, les stéréotypes se transmettent. Les filles et les garçons sont encore éduqués différemment (on incite les filles à être à l'écoute, dans le soin envers les autres...; et les garçons à être combattifs, compétitifs, à ne pas montrer leurs sentiments et émotions...). Eduquer à l'égalité c'est prévenir les comportements et les violences sexistes et ouvrir le champ des possibles des filles et des garçons. C'est pourquoi il est primordial de former les personnels éducatifs et de sensibiliser les enfants/élèves à l'égalité entre les filles et les garçons.

◆ Paris :

Conception et diffusion aux personnels de l'éducation d'un « Guide des ressources pour les actions d'éducation à l'égalité filles-garçons ».

◆ Conseil Régional d'Île-de-France :

Dispositif « Jeunes pour l'égalité » qui vise à diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes dans les lycées. Il se décline en quatre phases :

- sensibilisation des équipes éducatives
- sensibilisation des élèves aux violences sexistes

et sexuelles, aux représentations sexuées de soi, des métiers, à la laïcité et son rôle dans l'égalité des filles et des garçons

- ateliers de création à destination des jeunes

- valorisation de la production des jeunes dans l'espace public

◆ Communauté d'agglomérations de Plaine Commune :

Le réseau des Médiathèques de Plaine commune pilote un projet transversal pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a également créé et mis à disposition des bibliothécaires des malles de livres « Égalité ! » qui contiennent des albums non-sexistes pour les enfants.

◆ Conseil général du Nord :

Conception et mise en place de l'exposition « Des elles, des ils » produite par le Forum des Sciences, un équipement culturel départemental. Cette exposition propose un parcours d'activités et d'expériences à vivre ensemble où les enfants de 3 à 6 ans sont invités à faire des choix selon leurs intérêts, leurs envies, sans se soucier d'appartenir au groupe des filles ou à celui des garçons.

◆ Conseil général du Val-de-Marne :

Mise en place du dispositif « Cet autre que moi » de prévention des violences conçu par l'association « je, tu, il » pour les collégien-ne-s. 4 films abordent les questions de violences entre filles et garçons, l'homophobie et la lesbophobie. Des équipes internes du Conseil Général ont été formées par l'association. Ces interventions sont réalisées en collaboration avec les éducateurs (4000 collégien-ne-s sensibilisés).

ORIENTATION, FORMATION, INSERTION PROFESSIONNELLE

Filles et garçons, femmes et hommes font encore des choix d'orientation et des choix professionnels très différenciés et sectorisés. Par exemple, considérant le palier d'orientation à l'issue de la classe de Seconde : sur 100 filles, 67 s'orientent vers une première générale (29 en S, 23 en ES et 15 en L), 21 vers une première technologique (13 en STG et moins d'une en STI2D). Sur 100 garçons,

62 s'orientent vers une première générale, surtout vers une première S (40, contre 17 en ES et 4,7 seulement en L), tandis que 24 entrent en première technologique (12 en STG et 10 en STI2D). Plus tard, au cours de leur carrière, les femmes ont moins accès à la formation professionnelle que les hommes.

Sensibiliser les élèves dès le collège à la mixité des métiers

◆ Conseil Régional du Centre :

Sensibilisation des jeunes à la mixité de tous les métiers lors des forums de l'orientation. L'objectif est que chaque jeune visitant le forum comprenne que tous les métiers sont mixtes.

- Mise en place d'une communication adaptée, avec un outil original : le photomaton.
- Création et diffusion d'outils pédagogiques adaptés : distribution du guide « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité » aux équipes pédagogiques, jeu-concours académique...

Produire des statistiques sexuées :

◆ Conseil régional d'Ile-de-France :

En partenariat avec la Préfecture, réalisation et diffusion de plusieurs brochures statistiques :

- « Femmes actives en Île-de-France - Chiffres-clés » 2012, puis 2013.
- « Filles-Garçons un avenir tout tracé ? Les chiffres de l'orientation des filles et des garçons en Ile-de-France ».

Former les formateurs-trices à l'égalité

◆ Conseil Régional de Bretagne :

- Intégration d'un module de formation « Culture de l'égalité » (Egalité femmes-hommes, lutte contre la discrimination et handicap) dans le dispositif de formation mis en œuvre par le GIP-FAR à destination des centres de formation.

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Faut-il encore le rappeler ? En 2010, les salaires des femmes dans le secteur privé et semi-privé étaient encore inférieurs de 19,7 % à ceux des hommes. Dans la fonction publique d'Etat

l'écart était de 13,9%, dans la fonction publique territoriale de 10,6% et dans la fonction publique hospitalière de 21,5%. Ces inégalités de salaires s'expliquent par les ségrégations horizontales et verticales qui décrivent à la fois les difficultés des femmes à accéder aux postes à responsabilités, le fait qu'elles occupent en majorité les emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés, et enfin la concentration des femmes dans 12 des 87 familles professionnelles, essentiellement dans les services, l'éducation, l'aide sanitaire et sociale. Les femmes sont par ailleurs moins nombreuses que les hommes à créer des entreprises. Lutter contre les stéréotypes sexistes, contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail, revaloriser des filières professionnelles où les femmes sont majoritaires, améliorer la qualité des emplois, lutter contre les temps partiels subis, améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle... de nombreuses pistes existent pour agir contre ces inégalités. Les collectivités disposent de nombreux leviers pour faire avancer l'égalité professionnelle sur leur territoire, à travers leurs politiques économiques. Les conventions passées entre l'Etat et 8 Régions « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelles » vont impulser de nouvelles actions, qu'il est encore prématuré de présenter. A travers les marchés qu'elles lancent, les collectivités peuvent mettre en place des critères sur la qualité de l'emploi, afin de responsabiliser les prestataires. Enfin, le statut de la fonction publique ne garantissant pas l'égalité de traitement dans les administrations territoriales, comme la communauté urbaine de Strasbourg en fait le constat, des collectivités agissent pour réduire les inégalités professionnelles en leur sein.

Les constats sont nets :

- la répartition des femmes au sein des métiers de la fonction publique reflète encore une représentation traditionnelle du rôle des femmes dans le monde du travail,
- les femmes sont encore sous représentées dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur,
- les écarts de rémunération au désavantage des femmes perdurent, notamment aux fonctions les plus élevées,
- le déroulement de carrière des femmes est moins linéaire que celui des hommes et influe sur le niveau des pensions de retraite.

Extrait du plan d'action de la communauté urbaine de Strasbourg

Actions externes de la collectivité

◆ Conseil Général des Côtes d'Armor :

Projet « Egalité professionnelle et développement territorial » pour améliorer la professionnalisation et la qualité de l'emploi dans les services à la personne :

- Formation des dirigeant-e-s, bénévoles, intervenant-e-s à domicile ;
- Actions de structuration et de modernisation du secteur par le regroupement des services ;
- Actions de diversification des compétences des auxiliaires de vie pour consolider leur activité salariée et leur temps de travail ;
- Valorisation des métiers d'aide à la personne aux domiciles ;
- Expérimentation de nouveaux services et démarches (prise en charge d'enfants en relais des structures existantes, aux domiciles des familles et en horaires atypiques...)

Projet « Favoriser l'entrepreneuriat des femmes » :

- Sensibilisation et formation sur place ou à distance (création d'un forum, mise en place de formations, organisation de cycles de conférences et d'ateliers pour lever les freins, rapprocher les structures d'accompagnement...)
- Renforcement des réseaux d'accompagnement ;
- Création et animation d'un site web de promotion de l'entrepreneuriat féminin (www.entreprendre-au-feminin.net).

◆ Conseil Régional de Bretagne :

Lancement du projet « Agriculture au féminin ». Ce projet répond à la demande des femmes agricultrices concernant leurs conditions de travail (adaptation du matériel), la reconnaissance de leur statut d'agricultrice, leurs besoins de formation, la reconnaissance de leur place dans le milieu agricole. Ce projet a contribué à les rendre visibles et à accéder aux responsabilités au sein des organisations professionnelles agricoles. Elles se sont constituées en réseau régional.

◆ Région Ile-de-France :

- Financement d'actions portées par les associations

franciliennes, notamment dans le domaine de la formation et de l'emploi dans le cadre d'un appel à projet « Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». 27 projets environ sont soutenus chaque année.

- Mise en place du prix « Créatrice d'avenir », qui récompense chaque année des femmes qui créent leur entreprise et vise à soutenir l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France.

Actions de la collectivité pour l'égalité professionnelle en interne

Développer la connaissance des inégalités professionnelles en interne grâce à des indicateurs sexués

◆ Conseil Général des Côtes d'Armor, Région Ile-de-France, Communauté urbaine de Strasbourg :

- Réalisation d'un bilan social sexué qui présente la répartition des femmes et des hommes dans toutes les catégories professionnelles, à tous les échelons et qui fait apparaître les ségrégations horizontales et verticales ainsi que les écarts de salaires.

◆ Conseil Général du Val-de-Marne :

Création d'un outil d'autodiagnostic pour les directions. Cet outil permet de connaître la situation par sexe au sein de chaque direction et donc d'engager des actions adaptées. Ce travail a été réalisé en collaboration avec les correspondant-e-s ressources humaines de chaque service afin de faire apparaître des données sexuées sur le logiciel RH. Ensuite, chaque service se donne des objectifs mesurables. Les indicateurs choisis sont le taux de féminisation selon la catégorie, la filière, le cadre d'emploi, le poste, le temps de travail et enfin mesure de la répartition des actions de formation selon le sexe, le type de formation et le thème de la formation.

Former les agent-e-s de la collectivité à l'égalité professionnelle

◆ Suresnes :

Une formation des managers de la collectivité à l'égalité professionnelle a permis une prise de conscience sur les inégalités. Une attention particulière a été portée aux conséquences des congés maternité sur la carrière des femmes.

◆ **Région Bretagne :**

Formation obligatoire de tous les cadres à l'égalité professionnelle. 254 agent-e-s encadrant ont été formés, dont les directeurs et directrices généraux adjoints. Ces formations figurent dans le catalogue de formations de la Région.

◆ **Conseil Régional du Limousin :**

Sensibilisation des agent-e-s de la collectivité (théâtre-forum, ateliers, conférences-débat...)

Encourager la mixité dans les métiers

◆ **Fontenay-sous-Bois :**

Féminisation des équipes du service Propreté Urbaine (8 femmes sur 24 agent-e-s). L'évaluation de cette action montre que le fonctionnement du service a changé tant au niveau des rapports entre les agent-e-s que de son image auprès de la population.

◆ **Conseil Général du Val-de-Marne :**

Projet concernant la mixité des équipes dans le domaine des espaces verts : recrutement de jardinières, aménagement de vestiaires pour les femmes. Dans d'autres domaines comme par exemple l'économie du bâtiment : repérage des filières d'études concernées et travail avec les écoles pour développer la mixité de ces filières et informer que le Conseil Général recrute des femmes sur ces postes.

Encourager les pères à l'exercice de la parentalité

◆ **Lyon :**

- Favoriser la prise effective du congé paternité : analyser les données sur la prise du congé paternité, proposer un kit naissance contenant des informations relatives à l'exercice de la parentalité à la Ville de Lyon et un cadeau valorisant les nouveaux pères.

- Stimuler la prise du congé parental par les pères : intégration d'un paragraphe sur la parentalité dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants et création d'une plaquette à destination des managers et des agent-e-s rappelant que les congés parentaux peuvent être octroyés aux pères comme aux mères.

Améliorer la qualité de l'emploi

◆ **Brest Métropole Océane :**

- Les contrats de travail sont établis sur une quotité de travail prédéfinie et garantis mensuellement pour le personnel de la collectivité.

- Réduction du nombre d'emplois à temps partiel non choisi, grâce à la création d'emplois multi-affectés pour le personnel de la collectivité.

◆ **Communauté Urbaine de Strasbourg :**

- Entretien des locaux effectués pendant la journée pour éviter aux agent-e-s des horaires décalés.

Des critères ou des pièces administratives obligatoires dans les marchés publics et les appels à projets lancés par la collectivité

◆ **Conseil Régional de Bretagne :**

- Inscription d'un critère « Egalité professionnelle et de la qualité de l'emploi » dans le cahier des charges de tous les appels d'offre pour les formations de la Région jusqu'en 2010. Les organismes de formation devaient préciser la manière dont ils traitaient ces deux questions au sein des formations et en tant qu'employeurs. Ce critère « Egalité professionnelle et qualité de l'emploi » valait 12 points sur 100 dans la note finale. Depuis 2010, les organismes de formation doivent justifier un module de formation à l'égalité de 8h pour tous les stagiaires.

- Mise en place d'une « Charte de progrès pour la qualité de l'emploi » pour les bénéficiaires de subventions. La Région exige des entreprises et des établissements qui demandent une subvention de renseigner leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle (types de contrats occupés par les femmes, conditions de travail, accès des salariés à la formation et qualification, environnement et dialogue social). Ce n'est pas une pièce administrative obligatoire, mais ce questionnaire est agrafé à la demande de subvention. Une commission d'évaluation, présidée par le Président du Conseil Régional se réunit pour évaluer les demandes de subvention.

◆ **Brest Métropole Océane :**

Mise en place d'un critère sur les conditions de travail des salarié-e-s (horaires de travail, salaire-horaire versé, etc.) dans le cahier des charges des appels d'offre pour les prestations d'entretien au

sein de la collectivité.

◆ Lyon :

Réalisation d'une étude (en cours) sur la faisabilité d'une clause de non-discrimination dans les marchés publics, en collaboration avec la ville de Nantes.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Les femmes sont davantage victimes de la précarité que les hommes. Selon une étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du conseil économique, social et environnemental, les deux-tiers des bas salaires en France sont perçus par des femmes, 82% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et pour 31% d'entre elles, cette situation est subie. En 2010, 4,7 millions de femmes avaient un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, soit 964 euros mensuels pour une personne seule. 70% des « travailleurs pauvres » sont des femmes et le risque de précarisation est aggravé pour les familles monoparentales. Ces situations ont un impact sur l'état de santé et le niveau des retraites des intéressées. Les femmes perçoivent une pension de droit direct presque deux fois plus faible que celle des hommes (879 euros contre 1657 euros mensuels) et elles constituent 57 % des bénéficiaires du minimum vieillesse (777 euros mensuels).

Les départements et les villes sont les principaux pourvoyeurs de l'aide sociale, qui s'adresse mécaniquement en majorité à des femmes. Cependant peu de collectivités ont déclaré mener des politiques pour lutter contre la précarité prenant en compte le genre. Pourtant, les politiques d'aides comme le RSA seraient plus efficaces si elles prenaient en compte les difficultés de logement, de mobilité et de garde d'enfant auxquelles les femmes sont davantage confrontées que les hommes. Les politiques d'insertion à l'emploi menées par les départements s'attachent de plus en plus à mettre en place des indicateurs quantitatifs de résultats, au détriment d'indicateurs de résultats axés sur la qualité de l'emploi (emploi pérenne, correctement rémunérés, à temps complets, etc.) .

◆ Suresnes :

Mise en place d'actions pour encourager l'emploi et faciliter l'accès des familles monoparentales, dont 97% sont des femmes, aux services municipaux (centres de loisirs, crèches, activités culturelles et sportives, loisirs, etc.)

- Etude sur leur consommation des services publics.

- Modification du barème de quotient familial pour réduire le coût des services municipaux pour les familles monoparentales : 1/2 part supplémentaire attribuée dans le calcul du quotient familial.

- Places en crèche attribuées en urgence (délais inférieur à 3 mois) aux familles monoparentales, afin que les femmes sans emploi puissent suivre des formations ou des cours d'alphabétisation.

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Si aujourd'hui 81% des femmes entre 25 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants, aux personnes dépendantes et les charges domestiques. Ce cumul des travaux (professionnels et domestiques) est l'une des principales causes des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. C'est pourquoi l'appui des collectivités aux aidant-e-s familiaux et le développement des solutions de garde pour les jeunes enfants représente un enjeu important pour l'emploi des femmes et pour un rééquilibrage des rôles dans les sphères privées et professionnelles.

◆ Conseil Régional du Centre :

Soutien financier aux Pays et Agglomérations pour mettre en place des structures de garde dans le cadre des projets de territoires :

- Financement des investissements par la Région.

- Financement du fonctionnement (salaires) lorsque le projet répond aux besoins des familles qui ont des horaires atypiques.

Organisation d'une formation d'une journée pour tous les agent-e-s d'animation du territoire, qui

abordera l'égalité F/H dans les contrats de Pays et Agglomération pour informer sur ce dispositif et susciter une demande.

◆ **Conseil Régional Midi-Pyrénées :**

- Création d'une crèche pour les agent-e-s de la collectivité.

◆ **Cesson-Sévigné :**

Renforcement du soutien aux aidant-e-s familiaux (dont 70% de sont des femmes) en charge de personnes âgées dépendantes ou de personnes en situation de handicap.

COMMUNICATION NON STÉRÉOTYPÉE

Les documents de communication ne sont jamais neutres. Il est très fréquent que les images et textes véhiculent des rôles traditionnels et des stéréotypes. Les femmes y sont le plus souvent sous-représentées. Hommes et femmes sont de plus cantonnés dans des activités traditionnellement sexuées : aux hommes la parole et l'expertise et aux femmes le témoignage. Il s'agit donc pour les collectivités de lutter contre l'invisibilité des femmes et contre les stéréotypes sur les deux sexes.

◆ **Conseil Régional des Pays de la Loire :**

Réflexion pour favoriser une communication mixte :

- féminisation des noms de métiers ;
- réflexion sur le rôle pédagogique des images ;
- sensibilisation du comité de rédaction du magazine régional ;
- communication sur la réussite des femmes dans tous les domaines et sur leur contribution au développement du territoire.

◆ **Conseil Régional d'Ile-de-France :**

Vote en faveur de l'élaboration d'un outil « Les règles d'or pour une communication genrée » en 2008, après concertation d'un comité technique composé d'élu-e-s et d'agent-e-s. Cette brochure présente les enjeux, les écueils à éviter, et les règles à respecter pour qu'une campagne de

communication ne véhicule pas de stéréotypes sexistes.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les violences exercées envers les femmes recouvrent de multiples formes : viols, agressions sexuelles, violences au sein du couple, mutilations sexuelles, mariages forcés, violence au travail, prostitution... Elles traversent tous les milieux sociaux et sont difficiles à quantifier. D'après les estimations les plus fiables, en France, 1 femme est violée toutes les 7 minutes, soit 264 viols par jour. Dans la majorité des cas, ces femmes connaissent leur agresseur. En moyenne, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou de son ex-conjoint. Toutes les collectivités rencontrées ont mis en place des actions pour lutter contre les violences, à différents niveaux. Ces actions répondent à des objectifs variés : la prévention des violences, leur mesure ou encore l'organisation et/ou le financement de la prise en charge des victimes (dénonciation, hébergement, soins, réinsertion sociale, retour à l'emploi), la formation des professionnel-le-s.

Connaître les violences envers les femmes

◆ **Conseil Régional de Bretagne :**

- Elaboration d'une enquête qualitative sur les violences faites aux femmes en Bretagne.
- Diffusion d'un questionnaire auprès des agent-e-s de la collectivité sur ces violences (questionnaires différents selon le sexe).
- Rédaction d'un rapport avec des préconisations.

◆ **Conseil Général de Seine-Saint-Denis - Observatoire des violences envers les femmes**

Réalisation d'une enquête sur les comportements sexistes et violents envers les jeunes filles en Seine-Saint-Denis.

Former le personnel de la collectivité

◆ **Suresnes :**

Formation des agent-e-s de la police municipale.

◆ **Gennevilliers :**

Formation obligatoire de tous les agent-e-s de la ville en contact avec les usagères et usagers.

Informers les citoyens

◆ **Communauté Urbaine de Strasbourg :**

Campagne de communication (micro-trottoir..) en partenariat avec l'association Le Mouvement du Nid sur la prostitution et sur le système prostitueur.

◆ **Fleury-Mérogis :**

Campagne d'affichage sur les abribus de la ville pour sensibiliser les habitant-e-s aux violences faites aux femmes. Les 18 affiches différentes ont été réalisées par les étudiant-e-s d'une école de graphisme, l'EMI.

Prise en charge des femmes et enfants victimes de violences

◆ **Conseil Général de Seine-Saint-Denis - Observatoire des violences envers les femmes**

- Mise à disposition de téléphones d'alerte pour améliorer la protection des femmes en très grand danger. Le téléphone comprend un bouton d'appel d'urgence préprogrammé, qui permet une mise en relation immédiate avec Mondial Assistance, qui évalue la situation de danger et déclenche si nécessaire, une intervention des forces de police grâce à une ligne dédiée.

- Réalisation d'un guide en trois volumes : « Les mots pour le dire » destiné aux professionnel-le-s qui prennent en charge les enfants et les adolescent-e-s des femmes victimes de violences conjugales.

- Elaboration d'un protocole départemental de mise en œuvre de la protection en urgence des victimes, prévue par la loi de juillet 2010 sur les violences faites aux femmes. Depuis octobre 2010, 305 ordonnances de protection ont été délivrées en Seine-Saint-Denis.

- Prise en charge du trajet des femmes avec des « bons de taxis », entre le commissariat où elles portent plainte et l'Unité médico-judiciaire où elles doivent faire constater la gravité des violences et obtenir le certificat médical permettant d'engager une procédure judiciaire.

- Ouverture de 13 consultations de psychotraumatologie dans le département.

- Protocole de lutte contre les mariages forcés : Accompagnement des femmes contraintes au mariage : aider à libérer la parole, faciliter les démarches juridiques et l'obtention d'aides financières, poursuivre les signalements.

- Mesure d'accompagnement protégé : accompagnement des enfants par un adulte tiers, lors des droits de visite du père auteur de violences, pour éviter les contacts entre les parents et le risque de nouvelles violences.

VISIBILITÉ DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Pour lutter contre l'invisibilité des femmes dans l'espace public et redonner aux femmes la place qui leur est due dans l'Histoire et dans nos sociétés, les collectivités disposent de leviers importants, comme l'attribution de nom de femmes célèbres aux rues, aux bâtiments publics (établissement scolaires, salles de spectacles, etc.) et la mise en valeurs de la participation des femmes à la vie de la Cité.

◆ **Communauté Urbaine de Strasbourg :**

Actions de féminisation des noms de rue : dorénavant, les dénominations proposées sont paritaires. Chaque fois qu'il y a une rue à dénommer des noms de femmes ou de féministes sont proposés.

◆ **Fontenay sous bois :**

Suppression de l'élection de la Madelon et mise à l'honneur d'un-e jeune fontenaysien-ne. La chanson « Quand Madelon ... » créée en 1914 et qui devint l'hymne des poilus donnait lieu, chaque année, au choix d'une jeune Fontenaysienne pour incarner la Madelon. Aujourd'hui cette élection sexiste a été transformée en une manifestation citoyenne, qui met à l'honneur un-e ou un groupe de jeunes Fontenaysien-ne-s s'étant illustré-e-s dans un projet à caractère citoyen, humanitaire, culturel, sportif...

SÉCURITÉ ET ESPACES PUBLICS

De nombreuses études comme celle réalisée en 2012 par l'Institut d'aménagement et d'Urbanisme (IAU) en Ile-de-France démontrent que le sentiment d'insécurité est plus fort chez les femmes que chez les hommes. Cette peur peut constituer un frein à la fréquentation des espaces publics, en particulier le soir.

◆ Gennevilliers :

Expérimentation des marches exploratoires pour établir un diagnostic des lieux où les femmes se sentaient en insécurité et pour les amener à produire des préconisations concernant l'aménagement urbain.

Il s'agit d'explorer, avec un petit groupe de femmes (une dizaine au plus), un site particulier pour observer et analyser avec précision les atouts ou les faiblesses de l'espace urbain des quartiers que ces habitantes empruntent quotidiennement. Il est recommandé que le groupe soit représentatif de plusieurs générations car les craintes liées à la sécurité peuvent être différentes selon l'âge. Cette analyse doit se faire à partir d'une grille de lecture sur les critères d'aménagement et de fréquentation susceptibles d'améliorer la sécurité d'un espace public déterminé, notamment la visibilité, la signalisation, l'animation et la présence humaine, l'entretien des lieux, etc.

À partir du diagnostic précis ainsi établi sur le terrain, une réflexion collective et une présentation publique doivent être élaborées pour prendre conscience de la construction sociale des usages des espaces publics. Dans un deuxième temps, une liste de préconisations est élaborée pour proposer des solutions afin de remédier aux éléments vecteurs d'insécurité. Ces recommandations sont ensuite transmises aux décideurs locaux.

Un suivi régulier (comité de suivi, réunions, contacts avec les décideurs locaux...) doit être effectué jusqu'à ce que l'ensemble des demandes soient concrétisées. Cette démarche participative s'inscrit dans la durée et se met en place en plusieurs étapes pour envisager différentes perspectives, ou au contraire y renoncer, et aboutir à des propositions concrètes d'amélioration des sites. Le suivi fait partie intégrante du processus d'éducation citoyenne

Extrait du «Guide méthodologique sur les marches exploratoires de femmes» - Secrétariat général du comité interministériel des villes.

MOBILITÉ ET TRANSPORTS

La question de la prise en compte du genre dans les transports est assez récente. Une étude intitulée « Transport et parité des sexes » réalisée par Chantal Duchène en 2011 montre qu'au sein des pays développés, les femmes font plus de déplacements que les hommes, tandis que leurs déplacements domicile-travail sont plus courts. Elles utilisent plus les transports publics et la marche que les hommes pour des trajets équivalents. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à posséder ou utiliser une voiture. Les hommes n'utilisent les transports en commun que pour 10 % de leurs déplacements, et deux tiers des voyageurs empruntant les transports en commun sont des femmes. « En France, 60 % des hommes qui vivent en dehors de la région parisienne ne se déplacent qu'en voiture [...]. Rien d'étonnant donc à ce que les politiques de transport aient généralement favorisé la voiture au détriment des transports publics, de la bicyclette et de la marche. Les décisions relatives à la politique de transport sont généralement prises par des hommes « dans la force de l'âge », ceux-là même qui utilisent principalement la voiture particulière pour se déplacer ».

◆ Conseil Régional Nord-Pas de Calais :

Production de données sexuées sur la mobilité des femmes et des hommes.

◆ Conseil Régional d'Ile-de France :

Réalisation d'une étude sur les usages des transports des franciliennes et des franciliens

CONSULTATION DES ACTRICES ET ACTEURS DU TERRITOIRE

Plusieurs collectivités (Lyon, Strasbourg...) ont créé une instance de travail et de consultation regroupant des citoyen-ne-s, expert-e-s, associations. Ces espaces de travail et de discussion permettent de recenser les inégalités présentes sur le territoire, de recueillir des propositions d'actions, d'échanger sur les pratiques et de créer des synergies d'action.

◆ Conseil Régional de Bretagne :

Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne réunit les actrices et acteurs du territoire (627 membres) pour mutualiser les expériences et proposer de nouvelles solutions autour de 7 thématiques : Agir contre l'homophobie au travail, Jeunesse-égalité quelles relations à venir ?, Quelle écriture de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques ?, En quoi l'égalité innove au sein de la formation et du développement économique ?, Diffuser une culture de l'égalité, Agir contre les violences, Agir contre les discriminations liées au genre et à l'origine.

MOBILISATION ET FORMATION DES ACTRICES ET ACTEURS DE SON TERRITOIRE

Des collectivités ont créé des dispositifs spécifiques pour inciter les actrices et acteurs du territoire : associations, syndicats, collectivités locales, à s'engager dans des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes. A travers ces dispositifs, elles apportent de l'expertise et des ressources et incitent aux échanges d'expérience.

◆ Conseil Régional d'Île-de-France :

Création d'un Centre de ressources pour l'égalité femmes-hommes – le Centre Hubertine Auclert. Ses objectifs principaux sont la sensibilisation de différents publics à la nécessité de lutter contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre, la promotion l'égalité entre les femmes et les hommes et de production d'expertise dans ce domaine. Il réunit plus de 80 membres : des associations, des collectivités locales et des syndicats.

- Le Centre accompagne ses membres dans le montage de leurs projets et mutualise les compétences et les expériences, notamment à travers de son réseau des collectivités franciliennes engagées pour l'égalité : Territoires d'égalité.

- Il favorise les interventions sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations sexistes en milieu scolaire

- Il propose, via son site internet, une plate-forme

d'orientation vers les informations, les bases de données et les ressources dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ;

- Il est à l'initiative d'événements destinés à sensibiliser le grand public et mettre en valeur les acteurs et actrices de l'égalité

- Il conseille et accompagne tout porteur/porteuse de projet en faveur de l'égalité femmes-hommes.

◆ Conseil Général de l'Essonne :

Création et animation du Réseau « Appel des Cents »

- Le Réseau subventionne et cofinance les projets égalité femmes-hommes des collectivités essonniennes adhérentes

- Il apporte une aide méthodologique aux collectivités adhérentes : présentation de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, élaboration d'un plan d'actions, interventions devant les élu-e-s et les services.

- Il propose des formations à l'égalité femmes-hommes, animées par des expert-e-s sur des thèmes variés)

◆ Conseil Général du Val-de-Marne :

Mise en réseau des villes du territoire à travers un groupe de travail qui organise des événements en commun et mutualise les expériences. La création de ce réseau a permis de faire émerger de nouvelles politiques locales d'égalité dans le département (qui compte 8 villes engagées aujourd'hui).

COOPÉRATION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Les inégalités entre les femmes et les hommes étant présentes dans tous les pays du monde, des collectivités s'attachent à promouvoir l'égalité F/H auprès de leurs partenaires de coopération et à échanger sur leurs actions et bonnes pratiques dans le cadre de programmes d'échanges.

◆ Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais :

Intégration du genre dans les conventions

pluriannuelles d'objectifs, par les directions en charge des partenariats internationaux et régionaux

◆ **Brest Métropole Océane :**

Envois de délégations paritaires de la collectivité lors des échanges internationaux.

◆ **Fontenay sous bois :**

- Actions de soutien aux femmes tutsies ayant été violées pendant le génocide de 1994 et leurs enfants nés du viol.

- Actions de marrainage des petites filles Afar en Ethiopie pour lutter contre les mutilations génitales.

◆ **Région Ile de France :**

Projet « Gender4Growth – Le genre pour la croissance », qui s'est appuyé sur des partenariats de mobilité européenne et internationale pour l'égalité professionnelle. Le projet a permis d'identifier et d'analyser les pratiques innovantes de développement économique qui intègrent la dimension du genre sur les thèmes suivants : entrepreneuriat (développement économique, emploi), conditions de travail (pénibilité, conciliation des temps), accès à l'emploi et à la formation (apprentissage et formation professionnelle).

III/ Les freins et les conditions de réussite

A/ LES FREINS À LA CONCEPTION ET AU PILOTAGE D'UNE POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ

La mise en œuvre des politiques locales d'égalité femmes-hommes rencontre un certain nombre de freins inhérents à toute politique publique. Toutefois, des freins spécifiques ont été identifiés. Certains sont liés aux préjugés et aux réactions négatives que suscitent encore le combat féministe dans notre société. L'approche genre, en bousculant les représentations sur les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes, rencontre de nombreuses résistances. Elle interroge l'expérience personnelle de chacun-e : éducation reçue et donnée, relations au sein du couple, situations vécues en milieu professionnel, etc. Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi confrontées à des freins d'ordre culturel. Travailler sur ces sujets amène souvent à une remise en question des pratiques professionnelles et des comportements dans la sphère privée. Cette politique publique qui touche à la fois à l'intime et au professionnel fait toujours réagir : elle amène à une prise de conscience, fait sourire, ou encore suscite chez certain-e-s le déni ou l'indignation. D'autres freins sont davantage liés aux moyens financiers et humains à déployer pour mener des politiques transversales d'égalité.

◆ **L'égalité femmes-hommes, des enjeux encore méconnus au sein des collectivités**

Les politiques d'égalité femmes-hommes sont encore peu développées en France. Si bien que les agent-e-s et les élu-e-s des collectivités locales ne maîtrisent pas toujours les enjeux et les objectifs d'une telle politique. Les chargé-e-s de mission qui portent cette politique se confrontent à différentes formes d'incompréhension. Comme évoqué ci-dessus, les politiques féministes peuvent être perçues comme illégitimes par un certain nombre

d'agent-e-s et d'élu-e-s, qui ne souhaitent pas se mobiliser sur cette thématique. Par ailleurs, la fonction publique étant fondée sur des valeurs républicaines, notamment de neutralité des agents et de traitement égalitaire des usagers et usagères, elle est supposée vertueuse « par nature ». Il est donc parfois difficile pour certain-e-s d'accepter de reconnaître que les collectivités reproduisent elles-mêmes, y compris dans leur fonction d'employeur, un certain nombre d'inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un frein majeur évoqué de façon récurrente par les acteurs et actrices de l'égalité auditionnés.

Enfin, intégrer l'approche genre implique des changements dans les pratiques professionnelles. Or, comme partout ailleurs, les résistances au changement sont importantes, d'autant qu'il s'agit de changement de pratiques professionnelles et de perception de son environnement social et personnel.

◆ **Des moyens RH et financiers insuffisants**

Les chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes font souvent part du manque de temps dont ils ou elles disposent pour mettre en œuvre le plan d'actions. Tout d'abord, nombre d'entre eux ne sont pas à temps-plein sur ce sujet. Si quelques postes ont été créés pour coordonner ces politiques d'égalité, très souvent, cette mission s'est ajoutée à d'autres comme la mise en œuvre de l'Agenda 21, la lutte contre toutes les formes de discriminations, ou encore des fonctions de communication, de gestion des ressources humaines, etc. Les chargé-e-s de mission à plein temps sur l'égalité F/H et qui sont en poste depuis plusieurs années ressentent le besoin d'être au minimum deux sur ce poste. Il s'agit souvent de collectivités de plus grande taille. C'est aujourd'hui le cas au Conseil Général de l'Essonne et à la Région Ile-de-France qui disposent de deux salariées à plein temps. Le fait que cette politique soit récente, et jugée souvent non prioritaire explique en partie la faiblesse des moyens humains affectés. Au manque de temps s'ajoutent souvent des moyens financiers insuffisants pour réaliser les actions, organiser des événements et subventionner les associations qui mettent en œuvre des actions pour les droits des femmes et l'égalité F/H. Nous l'avons vu, les budgets alloués à l'égalité femmes-hommes sont extrêmement variables d'une collectivité à l'autre. Lorsque les actions pour l'égalité femmes-hommes

ne sont pas inscrites dans les budgets des autres directions, des difficultés de cofinancement des projets apparaissent et empêchent la mise en place d'une véritable politique de mainstreaming.

◆ La transversalité à l'épreuve

La politique d'égalité femmes-hommes nécessite une approche transversale car elle concerne toutes les compétences de la collectivité territoriale. Travailler dans la transversalité nécessite des espaces et des méthodes de travail collectif. Or la grande majorité des collectivités auditionnées nous ont fait part de leur manque d'expérience du travail transversal, de l'absence d'espaces de travail collectif et de partage de l'information au niveau des services.

La difficulté à reconnaître la légitimité de la politique d'égalité F/H, que nous avons évoqué plus haut, freine considérablement le travail avec les différents services de la collectivité. Un travail de transversalité suppose en effet un consensus sur les enjeux et objectifs des actions mises en œuvre. Lorsque ce n'est pas le cas, les agent-e-s des services, déjà en surcharge de travail, vivent ce projet politique comme une charge de travail supplémentaire, et le traitent de façon non prioritaire ou optionnelle.

◆ L'égalité femmes-hommes : une compétence qui nécessite de la formation

Travailler pour l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite des compétences spécifiques, et notamment de s'approprier des concepts nouveaux et un vocabulaire précis (sexe/genre, rapports sociaux, discriminations, féminisme, droits des femmes, etc.) qui sont encore mal-maitrisés dans notre société. Or ces connaissances semblent plus ou moins reconnues, et donc considérées comme nécessaires, selon les collectivités. Quelques-unes ont recruté des chargé-e-s de mission ayant réalisé un cursus académique en lien avec les politiques publiques et les recherches sur le genre ou dotés d'une précédente expérience professionnelle dans le même champ. Mais les autres agent-e-s en charge du sujet qui ne disposent pas de ce capital de connaissances expriment des besoins en formation théorique (maîtrise des concepts, enjeux, connaissance des inégalités) et technique (élaboration d'une politique locale d'égalité, méthodologie, connaissance des actions mises en œuvre dans d'autres collectivités...) auxquels

la collectivité employeuse ne répond pas toujours. Les actrices et acteurs de l'égalité soulignent également le besoin de sensibilisation et de formation des agent-e-s des services avec lesquels ils sont amenés à travailler sur ce sujet. De façon générale, la formation est nécessaire à tous les niveaux, politiques et administratifs, pour faciliter l'appropriation du sujet par l'ensemble des acteurs et actrices concernés et ainsi permettre un travail efficace.

B/ LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ

Pour contourner les difficultés liées à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une telle politique, plusieurs leviers ont été identifiés au cours de nos entretiens, et notamment le trio de conditions qui nous a été présenté comme « le triptyque magique », à savoir : un-e élu-e déléguée en charge de l'égalité, une ligne budgétaire dédiée et un équivalent temps plein sur l'égalité femmes-hommes au sein des services administratifs. Nous reviendrons ci-dessous sur chacun de ces items, qui nous semblent également pouvoir être complétés par quelques autres éléments déterminants pour la réussite de ces politiques.

◆ Un-e élu-e délégué-e à l'égalité femmes-hommes au sein de l'exécutif

Le fait que l'élu-e chargé-e de la politique d'égalité F/H siège au sein **de l'exécutif** (adjoint-e ou Vice-président-e) représente un atout puissant. En effet, en assistant aux réunions de l'exécutif, l'élu-e peut peser directement sur les décisions prises, et veiller à ce que l'ensemble des politiques conduites intègrent l'enjeu d'égalité F/H. L'expérience montre que lorsque l'élu-e ne peut prendre part à ces réunions, il est ensuite trop tard pour faire évoluer certaines politiques actées, pourtant génératrices d'inégalités.

◆ Un engagement politique fort

La réussite d'une politique d'égalité nécessite une implication de l'ensemble de l'exécutif. Ce dernier

doit affirmer avec conviction son engagement, et le porter auprès de l'administration. En cas de difficultés, il est en effet important que l'élu-e délégué-e et l'agent-e en charge de l'égalité F/H puissent compter sur le soutien de l'exécutif. Nos observations soulignent en effet que sans implication forte de l'exécutif, la personne en charge de ces questions dans les services est confrontée à de nombreuses oppositions de la part des agent-e-s et de la hiérarchie des différents services. Il apparaît alors nécessaire que l'exécutif mais aussi le/la Directeur-riche général-e des services puissent rappeler sans cesse l'engagement de la collectivité et arbitrer. L'enquête fait apparaître que lorsque le/la maire ou le/la président-e de la collectivité s'engage vigoureusement, en assistant à toutes les réunions sur le sujet et en rappelant sans cesse l'importance d'une telle politique, la mise en œuvre du plan d'actions est plus complète. L'implication des autres élu-e-s est également très importante car ce sont eux qui orientent la politique de leur délégation. En outre, faire de l'égalité femmes-hommes **un axe prioritaire de la politique de la collectivité** constitue un levier important.

Au-delà, notons que la création d'un ministère des Droits des femmes a été évoquée à plusieurs reprises comme un élément très positif, qui a permis de renforcer la légitimité de ces politiques.

◆ **Un budget dédié à l'égalité femmes-hommes**

Il semble aujourd'hui essentiel de disposer d'une ligne budgétaire propre, gérée par le service en charge de l'égalité F/H, qui permette de financer toutes les actions ayant l'égalité pour objet principal, comme par exemple les événements, manifestations et colloques organisés pour célébrer des dates clés pour les droits des femmes (8 mars, 25 novembre), les subventions aux associations, les formations pour les agent-e-s. Cette enveloppe dédiée permet de ne pas dépendre systématiquement des budgets et de la bonne volonté des différentes directions. En toute logique, lorsque des actions contribuant à l'égalité sont mises en œuvre par d'autres services, ces derniers devraient en être les financeurs. A terme, dans le cas d'une approche transversale parfaitement intégrée, une ligne budgétaire dédiée ne sera plus nécessaire. Du chemin reste cependant à parcourir avant de parvenir à cette étape.

◆ **Un équivalent temps-plein sur l'égalité femmes-hommes**

L'expérience des collectivités interrogées montre que la conception et le suivi de la mise en œuvre d'un plan d'action égalité F/H nécessite l'investissement d'au moins une personne à temps plein au sein des services. Bien entendu, plus la politique d'égalité de la collectivité est ambitieuse, plus elle nécessite de moyens humains pour être mise en œuvre. De même, plus la taille de la collectivité est importante, plus le suivi de la mise en œuvre d'une politique transversale est complexe et nécessite des moyens importants.

Face à la tendance constatée dans de nombreuses collectivités de fondre l'égalité entre les femmes et les hommes dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, plusieurs élu-e-s et agent-e-s alertent sur le risque de dilution de la politique d'égalité F/H et insistent sur la nécessité de disposer de politiques et de moyens propres.

Comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises, les politiques d'égalité F/H nécessitent des personnes formées sur ces concepts et enjeux, dont le positionnement au sein de l'organigramme sera stratégique. Soulignons enfin que la qualité des rapports de ces agent-e-s avec les collègues, leur capacité à instaurer des relations de confiance, constitue également un atout non négligeable pour travailler en transversalité.

◆ **Avoir des personnes ressources impliquées au sein des différents services**

Notre enquête révèle que bien souvent, les personnes en charge de ces sujets se sentent très seules à les porter. Or comme nous l'avons évoqué plus haut, le fait de pouvoir s'appuyer sur des allié-e-s au sein des services est indispensable à la réussite de ces politiques transversales. Il faut pouvoir travailler avec de nombreux agent-e-s de la collectivité pour élaborer et suivre les actions d'égalité F/H. Plusieurs chargées de mission nous ont dit s'appuyer sur des collègues complices et volontaires, agissant à leur niveau et dans leur service pour assurer la mise en œuvre de la politique d'égalité. Instaurer des relations de confiance et pouvoir compter sur des allié-e-s convaincus dans les autres services facilite donc largement la mise en œuvre et le suivi des actions.

Des collectivités ont désigné de manière officielle

des **réfèrent-es** dans chaque service chargés de faire de lien avec les chargé-e-s de mission égalité. La région Centre a constitué une équipe projet qui réunit 10 réfèrent-e-s de chaque direction générale. Cette organisation transversale, pour être efficace, nécessite que ces personnes soient formées, motivées et qu'elles ne perçoivent pas cette responsabilité comme un tâche supplémentaire mais comme une manière différente d'exercer leur métier.

◆ Sensibiliser et former

Au cours de notre étude, la sensibilisation/formation de tous les agent-e-s de la collectivité est apparue comme une condition primordiale de réussite d'une politique d'égalité femmes-hommes. Il s'agit de démontrer, en se basant sur des données objectives (statistiques et études), l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société, et d'expliquer les enjeux et les objectifs d'une politique qui vise à les combattre. Une telle action, qui permet de diffuser une culture de l'égalité, est prioritaire et doit intervenir avant l'élaboration d'un plan d'action, ou bien comme première action du plan d'action, pour améliorer par la suite l'implication de toutes les parties prenantes.

Répétons encore, comme évoqué plus haut, que la formation des personnes en charge de l'égalité est également capitale. Les agent-e-s que nous avons rencontrés nous ont également fait part de leurs besoins de ressources (**documentation, d'idées novatrices...**).

◆ S'appuyer sur des cadres existants

Pour les élu-e-s et les chargé-e-s de mission, la **Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale** représente un atout majeur pour initier une politique d'égalité. En effet, la signature de la charte européenne par l'exécutif engage publiquement la collectivité à œuvrer pour l'égalité, cette dernière s'engageant à produire un plan d'actions dans les deux ans qui suivent la signature. Si cette charte ne présente pas de caractère contraignant, elle propose une méthodologie détaillée, précisant les différentes étapes à suivre pour construire une politique d'égalité.

Les labels Afnor égalité professionnelle et Diversité

constituent également des cadres intéressants et complémentaires sur lesquels s'appuyer. A la différence de la Charte, ils sont contraignants pour les collectivités, puisque la collectivité s'engage à l'amélioration de ses politiques et de ses actions sur la base des préconisations issues de l'audit. Se faire labelliser représente toutefois un coût non négligeable, l'audit devant en outre se répéter tous les 18 mois.

Autre support précieux, l'Appel des Cents est un réseau de collectivités locales de l'Essonne piloté par le Conseil général. Pour être membre de l'Appel des Cents, les collectivités doivent faire la preuve de leur engagement dans des politiques locales d'égalité F/H (présentation de la délibération du conseil municipal). Elles disposent alors d'un cadre d'échanges de pratiques et de formations sur les politiques d'égalité femmes-hommes. Depuis peu, les collectivités qui participent au réseau peuvent de plus obtenir une subvention du Conseil général pour le financement de leurs actions pour l'égalité d'une part, et se voient d'autre part bonifier certaines aides du Conseil général. Ces aides financières constituent de puissants leviers pour les collectivités de l'Essonne, qui sont de plus en plus nombreuses à signer la Charte européenne et à voter des plans d'actions égalité F/H.

◆ S'inspirer des expériences extérieures et travailler en collaboration avec les acteurs et actrices de l'égalité

Les **programmes européens** peuvent constituer des cadres pertinents pour initier la construction du plan d'action. Nous l'avons vu précédemment avec le programme Equal, qui a permis au Conseil Général des Côtes d'Armor de s'engager dans des actions pour l'égalité, et avec le programme RURACT qui a permis à la Région Limousin de s'inspirer de la politique menée en l'Andalousie. **Les échanges d'expériences et de bonnes pratiques** jouent un rôle important. De façon plus générale, la **mise en réseau** des acteurs permet une production plus riche et amène les collectivités à innover et se renouveler. Le réseau Appel des Cents du Conseil général de l'Essonne et le réseau des collectivités animé par le Conseil Général du Val d'Oise en sont des exemples probant. Les collectivités s'appuient par ailleurs largement sur les actrices et acteurs de l'égalité du territoire : les associations féministes, la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Egalité dans les préfetures ou encore la Mission Egalité du Rectorat.

◆ **Se donner du temps pour obtenir des changements**

L'égalité femmes-hommes est une politique qui nécessite du temps. Les freins cités précédemment en témoignent, « le changement est long ». La prise de conscience initiale nécessite elle-même un long processus. Il y a un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité, puis un temps pour que les services s'approprient le sujet et proposent de nouvelles actions. Les auditions démontrent que même après 5 à 10 ans, tous les objectifs ne sont pas atteints, et qu'il faut donc s'armer de patience.

Chez les collectivités engagées de plus longue date pour l'égalité, les personnes auditionnées pointent l'évolution positive des représentations des agent-e-s et élu-e-s de la collectivité. Si le changement est progressif, il n'en est pas moins tangible. Pas à pas, les agent-e-s réagissent eux-mêmes lorsqu'ils sont confrontés à des situations inégalitaires ou sexistes. Les langues se délient. Des faits graves (harcèlement, violences) sont dénoncés. Plus largement, une culture égalitaire se diffuse au sein de la collectivité.

Conclusion

L'engagement des collectivités locales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est multiforme. S'il est relativement récent, il s'exprime aujourd'hui par des actions menées sur des thématiques variées, à des échelles différentes, fruits de partenariats divers. Villes, Etablissements publics de coopération intercommunale, Conseils généraux et régionaux sont de plus en plus nombreux à mettre en œuvre des politiques transversales et/ou sectorielles en faveur de l'égalité.

Si l'impulsion est bien réelle, les difficultés et les freins rencontrés par ces collectivités ou le manque de motivation de celles qui ne se sont pas encore impliquées, témoignent de la nécessité de sensibiliser encore et toujours les élu-e-s et les agent-e-s à l'importance de ces politiques.

C'est bien l'un des objectifs de cette étude : légitimer une fois encore ces politiques, en montrant que l'approche genre

enrichit considérablement l'action publique, au bénéfice de toutes et tous. L'étude a ainsi permis l'analyse des méthodologies employées par les collectivités territoriales et l'identification des résistances et des obstacles, tout comme la mise en lumière des facteurs de réussite qui permettent de les dépasser.

L'une des ambitions de ce rapport est enfin de favoriser l'action de collectivités locales supplémentaires, à travers la mise en évidence de l'expérience des territoires conduisant de telles politiques.

Car c'est par le développement de la connaissance sur ces politiques publiques, par une prise de conscience de leur

intérêt par les citoyen-ne-s et les usager-e-s et par la montée en compétences des élu-e-s et des agent-e-s sur ces questions, que la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes pourra s'accomplir au niveau local. Au-delà, certaines élues rencontrées plaident pour que l'égalité femmes-hommes soit reconnue comme une compétence obligatoire des collectivités territoriales, ce qui permettrait de légitimer ces politiques et constituerait sans nul doute un puissant levier pour atteindre l'égalité.



Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes rencontrées au sein des collectivités qui, en acceptant de nous donner du temps, ont permis la réalisation de cette étude.

CONSEILS RÉGIONAUX :

◆ Région Bretagne

Frédérique PONDEMER, Cheffe du Pôle Egalité des droits et innovation sociale

◆ Région Centre

Anne AUDOIN, Chargée de mission, Direction coordination et stratégie des politiques de formation et d'éducation

◆ Région Île-de-France

Abdelhak KACHOURI, Vice-président du Conseil régional d'Ile-de-France en charge de la citoyenneté, de la politique de la ville et de la sécurité

Amal BENAZZOUZ, Conseillère technique au cabinet du Président du Conseil régional

Séverine MIGNON, Directrice du Développement Social, de la Santé et de la Démocratie Régionale

Françoise BELET, Cheffe de mission Egalité et Lutte contre les discriminations

◆ Région Limousin

Agnès DURAND, Chef du Service citoyenneté et jeunesse

Aurélie BOURGOIGNON, Chargée de mission Egalité femmes-hommes

◆ Région Rhône-Alpes

Marianne LEROUX, Chargée de mission Egalité femmes-hommes

CONSEILS GÉNÉRAUX :

◆ Côtes d'Armor

Michèle PASTEUR, Directrice de la direction de la prospective, de l'ouverture et du développement durable

Didier BAZIN, Chef du Service Prospective, Evaluation et Développement Durable

Gwendoline LIONS, Chargée d'évaluation des politiques publiques

◆ Essonne

Mar MERITA BLAT, Chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes – Mission citoyenneté et accès aux droits

Catherine BENOIT, Chargée de mission à la promotion de l'égalité - Gestion du dispositif « Réseau Appel des cent »

Margaux COLLET, Collaboratrice auprès de Maud Olivier - déléguée à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité

◆ Val-de-Marne

Françoise DAPHNIS, responsable de l'Observatoire de l'égalité

COMMUNES :

◆ Brest Métropole Océane

Françoise BACHELIER-PLASSART, Vice-présidente en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Béatrice PRIEUR, Responsable de la Mission Développement Social Urbain

Nicole QUERE, Chargée de mission – Mission Dynamiques Internes, Direction des Ressources Humaines

◆ Fontenay-sous-Bois

Clémentine BRETAGNOLLE, chargée de mission Droits des femmes et pour l'égalité

◆ Gennevilliers :

Morgane CHOBLET, Responsable du service politique de la ville, vie associative, Droits des Femmes

Nadia KACEL, Chargée de mission Promotion des droits des femmes et lutte contre les discriminations

◆ Lyon :

Thérèse RABATEL, Adjointe déléguée à l'égalité femmes-hommes, aux temps des villes et aux handicaps

Claire-Lise NIERMARECHAL, Chargée de mission auprès de Thérèse Rabatel

◆ Strasbourg

Miné GUNBAY, Conseillère municipale déléguée aux Droits des femmes et à l'égalité de genre, conseillère communautaire

Bernadette GEISLER, Chargée de Mission aux droits des femmes et à l'égalité de genre

◆ Suresnes

Laure PASCAL-DRANESAS, chargée de mission - Cabinet du Maire

AUTRES ORGANISMES :

◆ Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe

Valérie LOIRAT, cheffe de projet



 **Chargées d'étude :**

- **Marie-Lou Bret**
- **Clémence Pajot**

territoires
franciliens
pour
L'ÉGALITÉ !



Centre Hubertine Auclert
Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes

✉ contact@hubertine.fr
☎ 01 75 00 04 40
f /hubertine.auclert.centre
🐦 @CentreHubertine
WWW.HUBERTINE.FR