

2016

LES  
POLITIQUES  
LOCALES  
D'ÉGALITÉ  
EN FRANCE

# LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN FRANCE

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



	INTRODUCTION	3
	ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE	4
<b>1</b>	<b>LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN FRANCE</b>	<b>6</b>
	La nécessité d'un engagement politique transversal	7
	Quels sont les moyens nécessaires à la mise en œuvre des politiques locales d'égalité ?	9
	S'appuyer sur des cadres existants pour initier et développer des politiques d'égalité	11
<b>2</b>	<b>DE NOMBREUSES BONNES PRATIQUES DANS LA MÉTHODOLOGIE DE PLANIFICATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ</b>	<b>13</b>
	En interne ou en externe, plusieurs manières de réaliser un diagnostic en amont	14
	Comment planifier et conduire les politiques locales d'égalité ?	17
	Suivi et évaluation	22
<b>3</b>	<b>LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR LES COLLECTIVITÉS LOCALES</b>	<b>23</b>
	<b>En interne: la collectivité exemplaire</b>	<b>24</b>
	Communication non-stéréotypée	24
	Analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité	25
	La collectivité territoriale employeuse	27
	Gestion des Ressources Humaines	30
	<b>En externe: la Collectivité productrice de politiques publiques</b>	<b>34</b>
	Égalité professionnelle / Emploi	34
	Lutte contre les violences faites aux femmes	35
	Santé	41
	Lire l'espace urbain au prisme de l'égalité	43
	Activités de loisirs (Sports et Culture)	47
	Éducation et Jeunesse	49
	Coopération internationale	51
	La collectivité animatrice de son territoire: diffuser une culture de l'égalité	51
	CONCLUSION	62
	REMERCIEMENTS	64

# 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 est nécessaire, 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'usagères et d'usagers, l'efficacité de ces dernières s'en trouve ainsi renforcée.

Parce que les inégalités sont fortement corrélées au contexte 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.

En 2013, le Centre Hubertine Auclert publiait une première version de cette enquête, portant sur l'expérience d'une trentaine de collectivités territoriales. En 2015, nous avons choisi de mettre à jour et de refondre cette étude pour renforcer la recension de bonnes pratiques dans tous les champs des politiques locales d'égalité.

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.

# MÉTHODOLOGIE

En 2013, le Centre Hubertine Auclert publiait l'étude « Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes » qui dressait un panorama des politiques locales d'égalité les plus efficaces et analysait les conditions de leur réussite.

Entre septembre et décembre 2015, une nouvelle enquête a été menée pour mettre à jour et enrichir cette première étude de nouvelles données et la refondre en un répertoire de pratiques inspirantes.

## Choix des collectivités

Le choix des collectivités rencontrées a été fait en essayant de garantir une grande diversité (population, échelon territorial, appartenance au territoire francilien).

Préalablement, tous les plans d'actions disponibles en ligne pour les Départements et Régions (à l'exception des Plans Régionaux Stratégiques pour l'Égalité femmes-hommes, qui, s'ils associent les collectivités, relèvent davantage des services déconcentrés de l'État), ainsi que ceux des plus grandes Villes ont été passés en revue.

Au total, les plans d'action de huit Départements, sept Régions et dix-neuf Villes et Établissements Publics de Coopération Intercommunale ont été finement analysés. Nous avons cependant privilégié les actions présentées par les collectivités rencontrées lors des entretiens. Cinq des collectivités rencontrées n'avaient pas encore de plan quand nous les avons contactées, mais menaient déjà des actions depuis plusieurs mois, voire des années.

Les collectivités dont la mention est suivie d'un astérisque n'ont pas été rencontrées en 2015. Certaines de ces initiatives figuraient dans la version précédente de l'étude, d'autres dans le plan d'action de la collectivité. Cela signifie que les actions concernées ont pu évoluer : quoi qu'il en soit, elles nous ont paru inspirantes pour d'autres collectivités.

Les vingt entretiens ensuite menés, semi-directifs, se sont surtout intéressés aux actions menées par les collectivités. Cela fait suite d'une part, à la publication par le Centre Hubertine Auclert, entre temps, d'un guide pratique dédié à la méthodologie de projets d'égalité femmes-hommes<sup>1</sup>, et d'autre part, à la volonté d'éviter une trop grande redondance avec l'enquête menée en 2013.

Après des éléments de contextualisation sur l'émergence et la mise en œuvre des politiques locales d'égalité en France, et la présentation de bonnes pratiques méthodologiques portées à notre connaissance lors des entretiens, la nouvelle version de cette étude s'attache donc à présenter un éventail le plus complet possible d'actions qu'une collectivité locale peut mettre en œuvre pour faire progresser l'égalité femmes-hommes aujourd'hui.

## Présentation des actions

Entre la lecture des plans d'actions et le début des entretiens, une typologie des actions que peuvent mener les collectivités a été établie, puis modifiée en conséquence au fur et à mesure des entretiens.

Selon le degré d'informations dont nous disposons, certaines actions sont présentées sous forme de fiches, d'autres de manière plus synthétique.

Pour chaque thématique traitée, les expériences ne sont pas recensées de façon exhaustive. Nous avons choisi les actions qui nous paraissaient les plus représentatives, et souvent fait le choix d'en laisser de côté. Quand une collectivité n'est pas mentionnée, cela ne signifie donc pas qu'elle est inactive à ce sujet : les collectivités rencontrées mènent beaucoup plus d'actions que nous n'avons la possibilité de l'écrire.

## Quelques précisions lexicales

**À propos des Régions :** après nos entretiens, quatre des cinq Conseils régionaux dont des représentant-e-s nous avaient accordé un entretien ont changé de majorité exécutive politique. De plus, les Régions Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes ont respectivement fusionné au 1<sup>er</sup> janvier 2016 avec les Régions Languedoc-Roussillon, Picardie et Auvergne. Nous reprenons donc sciemment les éléments tels qu'ils nous ont été présentés en entretien, avant les élections et fusions régionales. La remise en question éventuelle ou les évolutions des actions décrites n'enlèvent rien à leur exemplarité.

**À propos des Départements :** de même, les Conseils départementaux ont changé de nom depuis le début de la mise en œuvre de certaines actions. Nous ne les appelons jamais « *Conseils Généraux* », mais cela n'indique pas forcément que toutes les actions ont été lancées après 2014.

**À propos des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) :** dans un effort de synthèse, nous n'avons pas toujours distingué les EPCI à fiscalité propre des autres collectivités territoriales, bien que leur nature diffère.

## ZOOM

### COMPOSITION DU PANEL AUPRÈS DUQUEL ONT ÉTÉ RÉALISÉS LES ENTRETIENS.

NB : les collectivités marquées d'un astérisque dans le fil du texte ont été interrogées en 2013 uniquement.

#### Conseils régionaux :

- / Bretagne\* 2013
- / Centre\* 2013
- / Île-de-France 2013-2015
- / Limousin\* 2013
- / Midi-Pyrénées 2015
- / Nord-Pas-de-Calais 2015
- / Pays de la Loire 2015
- / Rhône-Alpes 2013-2015

#### Conseils départementaux :

- / Côte d'Armor\* 2013
- / Essonne\* 2013
- / Somme 2015
- / Val-de-Marne 2013-2015

#### EPCI :

- / Brest Métropole Océane\* 2013
- / Grenoble-Alpes Métropole 2015
- / Métropole Rouen-Normandie 2015
- / Rennes Métropole 2015

#### Villes :

- / Bordeaux 2015
- / Champigny-sur-Marne 2015
- / Échirolles 2015
- / Fontenay-sous-Bois\* 2013
- / Gennevilliers\* 2013
- / Grenoble 2015
- / Lille 2015
- / Lyon 2013-2015
- / Massy 2015
- / Rouen 2015
- / Strasbourg\* 2013
- / Suresnes 2013-2015

Ainsi que l'Association française du conseil des communes et régions d'Europe (AFCCRE) 2013-2015

## 1

Centre Hubertine Auclert, *Planifier, Conduire et Évaluer une Politique locale d'égalité femmes-hommes, Guide méthodologique*, 2014. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes)

# LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN FRANCE

## LA NÉCESSITÉ D'UN ENGAGEMENT POLITIQUE TRANSVERSAL

Parmi les leviers de réussite pour les politiques d'égalité identifiés au cours de cette étude et de sa version précédente, un trio de conditions nous a été présenté comme « *le triptyque magique* » :

- / un-e élu-e déléguée en charge de l'égalité,
- / un équivalent temps plein sur l'égalité femmes-hommes au sein des services administratifs,
- / une ligne budgétaire dédiée à la politique d'égalité.

Nous reviendrons ci-dessous sur chacun de ces éléments, ainsi que sur les cadres existants sur lesquels s'appuient nombre de ces collectivités.

### L'importance d'une forte volonté politique

#### UN-E ÉLU-E DÉLÉGUÉ-E À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'EXÉCUTIF

Au sein des collectivités rencontrées en 2015, l'exécutif est souvent dirigé par un homme (Maire ou Président) et l'élue en charge de ces politiques est une femme, à l'exception du Conseil régional d'Île-de-France et des Villes de Bordeaux et Grenoble. Le fait que l'élue chargée de la politique d'égalité femmes-hommes siège au sein de l'exécutif (adjoint-e ou Vice-Président-e) représente un atout puissant.

En effet, l'élue participant aux réunions de l'exécutif obtiendra davantage de pouvoir d'action et de légitimité. En assistant aux réunions de l'exécutif, l'élue peut peser directement sur les décisions prises, et veiller à ce que l'ensemble des politiques conduites intègrent l'enjeu d'égalité femmes-hommes.

L'expérience montre que lorsque l'élue ne peut prendre part à ces réunions, il est ensuite trop tard pour faire évoluer certaines politiques déjà actées, pourtant génératrices d'inégalités.

Il est également intéressant d'étudier le choix du nom de la délégation, ou encore de celle à laquelle l'égalité femmes-hommes est ajoutée, qui dépendent du contexte administratif et politique de la collectivité : vie associative, développement durable, politique de la Ville, lutte contre les discriminations sont associées à plusieurs reprises avec l'égalité femmes-hommes ou le droit des femmes dans les noms des délégations des élu-e-s.

#### UN ENGAGEMENT POLITIQUE FORT ET TRANSVERSAL

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'élue déléguée et l'agent-e en charge de l'égalité femmes-hommes 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 peut être 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 Directeur général des services puissent rappeler sans cesse l'engagement de la collectivité et arbitrer. L'enquête fait apparaître que lorsque le Maire ou le Président 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.

**La volonté politique est importante au-delà de l'élu-e délégué-e aux droits des femmes.**

Pour faire partager cette volonté politique, les collectivités rencontrées ont mis en place plusieurs initiatives. Un collectif d'élu-e-s engagé-e-s pour l'égalité a été créé à Rouen Métropole. Dans le Val-de-Marne, l'éluée déléguée a souhaité créer des lettres de mission à destination des autres élu-e-s, afin que l'intégration de l'égalité aux actions de la collectivité transparaisse sur les services de manière fortement incitative. Avec le même objectif, la Région Nord-Pas-de-Calais a choisi d'inscrire dans son plan d'actions l'obligation pour toutes les Vice-Présidences de mener au moins une action emblématique pour l'égalité femmes-hommes dans leur domaine d'intervention. Cela permet la multiplication d'initiatives dans les champs de l'emploi, de la formation, des sports, de la culture etc.

**« LA CRÉATION D'UN MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES EN 2012 A ÉTÉ ÉVOQUÉE À PLUSIEURS REPRISES COMME UN ÉLÉMENT TRÈS POSITIF. »**

Il a également été suggéré à plusieurs reprises qu'une expérience politique, associative et/ou militante des élu-e-s délégué-e-s à l'égalité et aux droits des femmes était un facteur de réussite non négligeable. En effet, la conviction sur cette thématique, la capacité de convaincre, la connaissance des pratiques associatives et la connaissance du réseau local facilitent la coopération avec les partenaires privilégiés que sont les associations.

Au-delà, notons que la création d'un ministère des Droits des femmes en 2012 a été évoquée à plusieurs reprises comme un élément très positif, qui a permis de renforcer la légitimité de ces politiques.

## — QUELS SONT LES MOYENS NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ ?

**Dans l'esprit de la Charte européenne, les politiques d'égalité doivent être conçues de manière transversale** (voir page 11). 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 compétences d'une collectivité. Il est donc nécessaire de mettre en place une organisation interne qui permette de faire du « *mainstreaming* ». Cette approche transversale nécessite un portage politique fort et 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.

### Quels moyens humains pour mettre en place des politiques d'égalité femmes-hommes ?

#### 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 femmes-hommes, de manière inégale entre postes à temps plein, mi-temps ou partagés avec d'autres missions. 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.

Disposer d'un équivalent temps plein dédié parmi les services administratifs faisait partie des leviers de réussite distingués par la précédente version de cette étude.

L'expérience des collectivités interrogées montre que la conception et le suivi de la mise en œuvre d'un plan d'actions égalité femmes-hommes 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.

Ce constat reste largement partagé par les collectivités rencontrées, bien que nuancé au sens où il est possible d'amorcer l'engagement même sans emploi dédié : ne pas en disposer ne peut justifier de ne pas agir sur cette thématique.

#### PEUT-ON ÊTRE EXPERT-E ET ENGAGÉ-E ?

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 femmes-hommes 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. L'enjeu est l'équilibre à trouver entre visibilité, légitimité et transversalité dans les services.

On peut noter que la direction dans laquelle les chargé-e-s de mission sont positionné-e-s influe sur les orientations des actions mises en œuvre (voir page 19). Ainsi, au sein de la Région Nord-Pas-de-Calais par exemple, la position même de l'égalité dans l'organigramme, au sein de la Direction Prospective et Évaluation qui travaille sur l'outillage et la méthode, dans une logique d'appui au pilotage des politiques publiques en matière de Développement Durable, de Démocratie Participative et d'égalité femmes-hommes, favorise une approche intégrée et facilite la mobilisation des directions. En effet, la transversalité est inhérente à la conduite de ces trois types de politiques.

### DES RESSOURCES BUDGÉTAIRES VARIÉES SELON LES COLLECTIVITÉS

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 », une telle gestion se révèle souvent complexe. 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. Ces actions, gérées et financées par d'autres services, représentent des budgets difficilement chiffrables, et ne sont pas toujours prises en compte dans les bilans d'égalité femmes-hommes.

Les budgets dédiés à l'égalité femmes-hommes sont variables selon l'échelon territorial et la taille de la collectivité.

Ces enveloppes peuvent être réservées au financement des événements, manifestations ou des colloques. Elles peuvent également être fléchées sur de la communication, des subventions aux associations, des appels à projet, la création d'outils divers, la rémunération de formations et/ou d'interventions d'un cabinet d'expert-e-s. Pour les collectivités sans budget dédié, les actions du plan sont entièrement financées par les services de la collectivité qui mettent en œuvre ces actions.

L'internalisation de l'animation de séances de sensibilisation ou de la réalisation d'un diagnostic permet dans certains cas de faire face au manque de budget. De plus, de nombreuses actions concernent des changements de pratiques, particulièrement en matière d'égalité professionnelle en interne. Elles ne nécessitent donc pas de moyens financiers distincts.

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.

## S'APPUYER SUR DES CADRES EXISTANTS POUR INITIER ET DÉVELOPPER DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

### CERTAINES COLLECTIVITÉS S'APPUIENT SUR DES PROGRAMMES EUROPÉENS.

Outre l'accès aux financements européens, plusieurs collectivités se sont appuyées sur des cadres européens dès les débuts de leur politique d'égalité.

Ainsi, le Conseil départemental des Côtes d'Armor\*<sup>2</sup> travaille en partenariat régulier avec la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes qui a encouragé la collectivité à s'engager dans un programme européen. Le Département 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 départemental.

C'est également à la suite de la participation à un programme européen, le PIC URBAN, que la Maison pour l'égalité femmes-hommes a été créée à Échirolles, avec, dès le début, une dimension intercommunale sur les six quartiers de Grenoble-Alpes Métropole partenaires du PIC URBAN. Par la suite, les actions de la Ville et de la Métropole se sont développées et renforcées.

### LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

La Charte européenne a été lancée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en collaboration avec ses associa-

tions nationales membres, parmi lesquelles l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe). Elle a été élaborée avec le soutien financier de l'Union Européenne.

#### « 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 la 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. »

Association française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) – extrait du site internet : [www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite/C3%A9-femmes-hommes](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'élu-e. 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 Charte représente un atout majeur pour initier une politique d'égalité. En effet, la signature de la charte européenne par l'exécutif incite et interpelle publiquement la collectivité à œuvrer pour l'égalité, cette der-

2

Chaque astérisque à la suite d'un nom de collectivité indique que celle-ci a été enquêtée dans le cadre de la précédente version de cette étude, publiée en 2013.

nière 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. C'est donc un outil important pour certain-e-s agent-e-s de collectivités rencontrées, qui mettent en avant la signature de la Charte pour impliquer plus fortement leurs collègues.

#### **MOBILISATION DE PARTENAIRES EUROPÉENS**

En dehors du cadre structurant promu par l'AFCCRE aussi bien à travers la Charte européenne pour l'égalité que l'animation de réseaux d'échanges, la mobilisation d'acteurs européens progresse peu à peu.

La Région Île-de-France encourage les collectivités présentes sur son territoire à se porter candidates pour bénéficier de Fonds Européens, par exemple à travers les Investissements Territoriaux Intégrés. Douze territoires franciliens sont actuellement engagés dans une telle démarche et doivent bénéficier de 96 millions d'euros en cinq ans, dont six millions seront consacrés au développement de formations portant sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes.

#### **DES PROCESSUS DE LABELLISATION INCITATIFS**

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 de plus se répéter tous les 18 mois.

De plus, outre l'incitation au sein de la collectivité, ils encouragent la mise en place d'une procédure d'évaluation efficace.

#### **LE CADRE LÉGAL, CONTRAINTE OU LEVIER ?**

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s doivent présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel qui présente la situation des inégalités au sein de la collectivité et sur son territoire, l'inventaire des actions mises en œuvre et les perspectives de corrections envisagées.

Plusieurs collectivités ont souligné l'opportunité présentée par ce nouveau rapport, qui permet la valorisation et la capitalisation de l'existant. Cette obligation va ainsi permettre de porter la thématique de l'égalité au sein des collectivités où elle ne l'était pas encore. Dans les collectivités connaissant une alternance politique, ce rapport est également appréhendé comme un levier.

Simultanément, il peut être vu comme une contrainte, car il représente un investissement en temps pour les services. Face à cela, certaines collectivités envisagent de mutualiser sa production avec celle du rapport sur le développement durable.

## **DE NOMBREUSES BONNES PRATIQUES DANS LA MÉTHODOLOGIE DE PLANIFICATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ**



L'approche intégrée et ses outils (diagnostic, plan d'action, indicateurs, approche participative etc.) sont notamment présentés dans le guide *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes* du Centre Hubertine Auclert (2014). Ce guide s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en œuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes, il propose de :

- / découvrir les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités femmes-hommes,
- / connaître la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-e-s,
- / élaborer des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation,
- / identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action,
- / connaître des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité femmes-hommes dans les différents champs d'intervention de la collectivité.

*S'intéresser aux politiques locales d'égalité nécessite de donner des clefs pour leur planification et leur suivi. Nous illustrerons ici ces clefs méthodologiques par de bonnes pratiques présentées par les collectivités rencontrées lors de la préparation de cette étude*

## EN INTERNE OU EN EXTERNE, PLUSIEURS MANIÈRES DE RÉALISER UN DIAGNOSTIC EN AMONT

**Réaliser un diagnostic** en amont de la rédaction d'un plan d'action s'avère extrêmement utile, non seulement pour identifier les inégalités, dégager 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 col-

lectivité (bilan social sexué ou enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail par exemple), 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).

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 priorités des élu-e-s et selon les problématiques qui leur semblaient les plus importantes ou encore après des événements marquants, comme des faits de violences subies par des femmes sur le territoire.

### Diagnostic interne

Plusieurs collectivités ont réalisé leur diagnostic en interne, sans avoir recours à un cabinet d'expert-e-s. Solliciter les autres services est alors une nécessité.

La Ville de Champigny-sur-Marne a réalisé un diagnostic qualitatif sur l'égalité professionnelle en interne (voir page 27), en réalisant entre janvier et avril 2014 des entretiens avec des

agent-e-s. Un groupe de travail réunissant en partie les participant-e-s à cette démarche a ensuite été réuni régulièrement, afin de mettre au point le plan d'actions pour l'égalité professionnelle en interne de la Ville, en s'appuyant sur le diagnostic et le rapport de situation comparée 2013 de la commune.

Il est possible de s'appuyer sur un-e étudiant-e en stage afin de réaliser son diagnostic en interne. Ainsi, la Métropole Rouen-Normandie a fait appel à un-e stagiaire en Master de sociologie.

À Suresnes, la collaboratrice du cabinet du Maire de la ville, assistée d'une personne en stage, est allée rencontrer les responsables des services, les associations, la Police Nationale, ainsi que les autres partenaires institutionnels (l'espace départemental d'action sociale, des agent-e-s du Conseil Départemental etc.) 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, et de légitimer cette nouvelle politique d'égalité. Pouvoir disposer de données objectives et localisées a en effet permis de faire prendre conscience en interne du travail à conduire. Cependant, par manque de temps, cet important travail de diagnostic, réalisé en 2010, n'a pu être actualisé depuis.

Enfin, le travail de diagnostic peut partir d'une valorisation des actions déjà existantes<sup>3</sup>.

En 2008, la Région Rhône-Alpes a signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Le Plan d'action adossé à cette Charte a été mis en place en 2012. Pour le réaliser, la Région 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, les projets et les marges de progression. La particularité de cette collectivité est que, dans chaque service, des chargé-e-s de mission « *développement durable* » (agenda 21) supposé-e-s sensibilisé-e-s à l'égalité femmes-hommes préexistaient. Ils-elles ont servi d'agent-e-s référent-e-s égalité femmes-

hommes lors du diagnostic.

Pour le second plan d'action du Conseil départemental 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 femmes-hommes 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 pour sa part 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.

La valorisation d'actions est à la fois nécessaire et difficile à opérer sur de petits territoires ou qui amorcent leur engagement pour l'égalité. Pourtant, il est primordial de réaliser ce travail, d'autant plus que l'article 61 de la loi du 4 août 2014 demande aux collectivités et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20000 habitant-e-s de présenter à l'organe délibérant, un état des lieux des actions mises en place pour faire progresser l'égalité, en interne et en externe, avant les débats sur le projet de budget.

Ces collectivités jugent que réaliser son diagnostic en interne est très efficace car les chargé-e-s 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. De plus, la démarche même de diagnostic permet de commencer à préfigurer le travail en transversalité nécessaire à la mise en œuvre de politiques locales d'égalité.

3

Dans une logique proche de celle du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 ; voir Centre Hubertine Auclert, *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes*, 2016.



## Diagnostic externe

D'autres collectivités ont fait le choix de s'appuyer sur l'expertise d'un cabinet d'étude. La Région Centre\* a ainsi fait appel à un cabinet d'expert-e-s pour réaliser son diagnostic. Le diagnostic a duré six 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 en 2004.

Le Conseil départemental 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 avait mené 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 faire 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 trois expert-e-s sur 6 mois pour un coût de 20 000 euros. Une personne a aussi été recrutée dans le cadre d'un stage pour effectuer le lien entre les services et l'équipe d'expertes, rencontrer les directions, et animer des focus groupes avec elles. Le cabinet a ensuite aidé à l'élaboration du plan d'action de la ville.

La Communauté Urbaine Brest Métropole Océane\* a quant à elle 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 ainsi que les actions déjà menées. Ce diagnostic a duré un an.

Au-delà des enjeux internes, le Conseil régional des Pays de la Loire a souhaité comprendre et mesurer les inégalités professionnelles sur son territoire. À ce titre, elle a travaillé avec la direction régionale de l'INSEE à la réalisation d'une étude (parue en avril 2014), intitulée *Égalité professionnelle femmes-hommes dans les Pays de la Loire: état des lieux*<sup>4</sup>. L'intérêt est de cette démarche est de dégager les enjeux économiques que doivent cibler les politiques publiques et de mesurer plus facilement leurs avancées.

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 souvent jugé 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 ou une structure proposant des accompagnements comme le Centre Hubertine Auclert ou la Maison pour l'égalité d'Échirolles, 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).

## COMMENT PLANIFIER ET CONDUIRE LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ ?

### De l'intérêt de s'appuyer sur les services de la collectivité dans la planification des politiques d'égalité

#### AMÉLIORER LES CONNAISSANCES DES AGENT-E-S ET DES ÉLU-E-S

Comme l'avait identifié la version précédente de cette étude, la formation des personnels est un enjeu capital lorsqu'il s'agit de mettre en place des actions pour l'égalité.

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. Les politiques d'égalité femmes-hommes 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. Il est parfois difficile pour certain-e-s d'accepter de reconnaître que les collectivités reproduisent elles-mêmes 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 auditionnées.

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

Ce constat a été partagé par de nombreuses collectivités rencontrées. Plusieurs nous ont donc répété l'impératif de former et sensibiliser les autres services comme 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 de celui-ci, pour améliorer par la suite l'implication de toutes les parties prenantes.

**La formation des services nous a en effet été présentée à plusieurs reprises comme une étape décisive dans leur implication.**

*« Il y a une nécessité de construire une culture de l'égalité dans la collectivité. Lutter contre les stéréotypes est fondamentale, car c'est de là que découlent toutes les inégalités, le sexisme, les violences etc. Il faut donc avant tout décrypter ce que veut dire l'égalité, et revenir sur le côté socialement construit de différences perçues comme biologiques. C'est la "pierre angulaire" qui une fois qu'elle est posée solidement permet d'avancer. »*

C'est pourquoi la formation en interne représente un volet important d'actions menées par les collectivités (voir page 28).

**« APRÈS UNE FORMATION À L'ÉGALITÉ, ON NE REVIENT PLUS EN ARRIÈRE. [...] TRAVAILLER SUR L'ÉGALITÉ REPRÉSENTE UNE VRAIE COMPÉTENCE. IL FAUT ÉVITER DE CULPABILISER CEUX ET CELLES QUI "FONT MAL" PAR MANQUE DE CONNAISSANCES, ET À LA PLACE PERMETTRE UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES. »**

4 Cette étude est disponible en ligne : [www.insee.fr/fr/insee\\_regions/pays-de-la-loire/themes/etudes/etude131/etude131.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/pays-de-la-loire/themes/etudes/etude131/etude131.pdf) (consulté le 26/04/2016)

« ON CHASSE LES LUNETTES DE L'ÉGALITÉ ET ON VOIT LES CHOSES DIFFÉREMMENT. »

Il est intéressant de constater que deux collectivités rencontrées en 2013 et 2015, les Villes de Lyon et Suresnes, ont souligné la nette amélioration de la coopération des services deux ans plus tard, de plus en plus volontaires et forces de proposition.

À Lyon, le second plan d'action comporte ainsi plus d'actions suite à l'engagement renforcé d'adjoint-e-s et de services volontaires. Le Conseil pour l'égalité femmes-hommes à Lyon, commission extra-municipale, a été aussi force de propositions.

### UNE POSSIBILITÉ INÉGALE DE S'APPUYER SUR LES DIFFÉRENTS SERVICES

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

La difficulté à reconnaître la légitimité de la politique d'égalité femmes-hommes, que nous avons évoqué plus haut, freine considérablement le travail avec les différents services de la collectivité. Un travail en transversalité suppose en effet un consensus sur les enjeux et objectifs des actions mises en œuvre. À défaut, il est nécessaire d'identifier les obstacles afin de pouvoir les contourner, notamment grâce à l'intervention de la tête des services administratifs ou de l'exécutif.

La coopération entre services est primordiale dans une politique d'égalité : commande publique, ressources humaines, petite enfance...

Pour renforcer cette coopération, plusieurs formes d'organisation interne aux services peuvent être adoptées pour la planification, voire la mise en œuvre des politiques d'égalité.

Ainsi, le Conseil départemental du Val d'Oise\* ou les Villes de Champigny-sur-Marne (voir pages 27 et 30), Suresnes, Bordeaux et

Grenoble ont structuré des groupes de travail pour la planification et la mise en œuvre de leur politique d'égalité. Toutes ces collectivités ont choisi de s'inscrire dans cette démarche afin de faciliter l'appropriation du plan par les différents services et partenaires, et de rendre à terme sa mise en œuvre plus efficace.

À Grenoble, un comité de pilotage décisionnel a fixé les axes de travail et mis en place des comités techniques, forces de proposition. Le comité de pilotage, paritaire aussi bien en ce qui concerne les élu-e-s que les agent-e-s, rassemble plusieurs délégations ou directions : Égalité des droits, Ressources humaines, Solidarités internationales, Évaluation des politiques publiques, CCAS.

De même, les comités techniques sollicitent des agent-e-s référent-e-s dans les domaines des Sports, de l'Éducation et de la Jeunesse, des Ressources humaines, de l'Espace public, du CCAS.

La Ville de Suresnes a fonctionné de la même manière avec la mise en place en interne de six groupes de travail réunissant les services durant une année (deux ou trois réunions par groupe). 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.

À Bordeaux, le deuxième plan d'actions de l'égalité a été réalisé en s'appuyant sur l'Observatoire de l'égalité, composé de chercheur-se-s, associations, institutions engagé-e-s sur le sujet (voir page 44). Un rapport sur les ressentis discriminatoires a été produit, puis, des États Généraux de l'égalité ont été organisés entre mai et fin juin 2015, sous forme d'actions de formation autour de la laïcité, de neuf conférences à destination du grand public, et de réunions pour préparer le plan d'action selon quatre axes : Logement, Emploi, Espaces et services publics, Biens et services privés (dont vie nocturne).

Trois réunions ont été organisées pour chacun de ces quatre thèmes, avec :

/ des agent-e-s municipaux et municipales ;

/ des agent-e-s de la Métropole ;  
/ des partenaires associatifs et privés (ex : bailleurs sociaux pour le thème Logement) ;  
/ les élu-e-s concerné-e-s par chaque thématique.

Des propositions ont été formulées suite à ces réunions.

Le but est la rédaction d'un plan ambitieux puisqu'il cernerait toutes les discriminations, sera pluriannuel, et s'appliquera à la Ville et à la Métropole afin de pouvoir agir sur le plus de champs possible.

L'engagement des chercheur-se-s qui ont travaillé sur le projet a été important, notamment parce qu'il a contribué à réduire de beaucoup les coûts par rapport à un travail de cabinet.

Plusieurs collectivités ont choisi de mettre en place des réseaux officiels de référent-e-s égalité femmes-hommes dans leurs services. Parmi elles, la Région Île-de-France a créé la Mission Administrative Transversale, composée d'un-e représentant-e par unité devant faire le lien avec les services qui en dépendent.

La Région Midi-Pyrénées anime également un réseau de référent-e-s, non spécifique à l'égalité car il pré-existait pour le Développement Durable. Des séances de sensibilisation en interne ont été organisées à plusieurs reprises, ce qui a permis aux référent-e-s de s'approprier la thématique et de travailler de manière plus transversale. Les fiches de postes des référent-e-s ont été définies par la direction des Ressources humaines. Ils et elles se sont réunies deux à trois fois par an.

À Rouen, des référent-e-s volontaires dans les services ont été désigné-e-s, afin de renforcer la culture de l'égalité. De même, la Région Centre\* a constitué une équipe projet qui réunit dix référent-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 une tâche supplémentaire mais comme une manière différente d'exercer leur métier.

De manière moins formelle, plusieurs agent-e-s décrivent une coopération « pas à pas », une « approche de pied dans la porte » avec les autres

services, en s'appuyant pragmatiquement sur les personnes-ressource.

Comme celle de 2013, notre enquête révèle en effet que bien souvent, les personnes en charge de ces sujets se sentent très seules à les porter. Or, 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 femmes-hommes. 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 convaincu-e-s dans les autres services facilite donc largement la mise en œuvre et le suivi des actions.

### L'ENJEU EST AUSSI DE METTRE EN PLACE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DE MANIÈRE TRANSVERSALE

La précédente version de cette étude indiquait parmi les freins la difficulté de mettre en œuvre des politiques transversales.

La transversalité nécessaire à la conduite des politiques d'égalité femmes-hommes est à mettre en lien avec celle d'autres domaines de politiques publiques. Selon les cas, cette articulation peut représenter un frein ou un levier de réussite.

Par exemple, l'ensemble des collectivités rencontrées s'est posé la question de la relation entre égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations. La Ville de Bordeaux et le Conseil régional des Pays de la Loire, ont choisi de lier ces deux thématiques.

L'intérêt et la pertinence de ne pas distinguer les politiques de lutte contre les discriminations et d'égalité divisent les collectivités rencontrées. Alors que certaines mettent en avant l'intérêt de croiser les thématiques, et de rendre les actions plus cohérentes, plusieurs élu-e-s et agent-e-s alertent sur le risque de dilution de la politique d'égalité femmes-hommes et insistent sur la nécessité de disposer de politiques et de moyens propres, soulignant la différence entre les deux démarches. Il est important de ne pas

diluer la politique d'égalité dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

La question des moyens dédiés à l'égalité femmes-hommes est à poser. Quand l'intégration de cette thématique à la lutte contre les discriminations est imposée, les agent-e-s risquent de devoir faire un choix quant au domaine auquel accorder le plus de temps et d'attention. De plus, certain-e-s craignent une réduction de moyens financiers à l'occasion de la fusion des thématiques d'égalité et de lutte contre les discriminations.

L'égalité femmes-hommes peut aussi être incluse dans une Mission dédiée au Développement Durable, composé d'un volet économique, environnemental et social. Considérant que le Développement Durable comporte un objectif de justice sociale, les Villes de Massy et Rouen, le Conseil départemental de la Somme et la Région Midi-Pyrénées ont donc choisi de positionner la mission égalité femmes-hommes au sein de la Direction de l'Environnement et du Développement Durable. Ces collectivités soulignent par ailleurs les ressemblances dans les démarches de transversalité et le renouvellement des pratiques professionnelles impliquées.

Enfin, mettre en place des politiques d'égalité de manière transversale suppose également d'intégrer la thématique dans les différents champs de compétence de la collectivité. Dans le contexte de la redéfinition des compétences attribuées aux collectivités par la loi NOTRe, cela peut s'avérer délicat. Cependant, l'égalité femmes-hommes est une démarche applicable dans tous les champs de compétence des collectivités. En effet, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 2014 dispose que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ». L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales.

## D'autres partenaires peuvent aussi être sollicités dans cette démarche

### ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI), AUTRES COLLECTIVITÉS, ÉTAT

Parmi les plus proches partenaires des Villes, les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) sont particulièrement importants dans certains domaines comme la Politique de la Ville et les transports en commun.

Si certaines Villes déplorent le manque d'engagement de leur EPCI sur l'égalité femmes-hommes, d'autres décrivent un partenariat solide, comme les Villes de Bordeaux ou de Grenoble, dont les chargé-e-s de mission coopèrent étroitement avec leurs homologues intercommunaux, couvrant ainsi tout le champ de leurs compétences respectives.

À Rouen, une action de formation en interne regroupant la Ville, la Communauté d'Agglomération, le Département et la Région, en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, a été mise en place (voir page 29). De plus, l'élue déléguée aux droits des femmes dans la commune de Rouen l'est aussi à la Métropole. Cela garantit une meilleure articulation des actions des Conseils municipal et intercommunal, et le partage d'éléments méthodologiques. Cependant, le choix a été fait de ne pas partager de plan d'actions.

De même, la Ville et la Métropole de Rennes ont mêlé leurs ressources humaines, tout comme leur service dédié aux droits des femmes. Bien que les actions diffèrent selon les compétences, le territoire d'application et la source de financement qui les délimitent, la superposition des actions permet une simplification et une plus grande cohérence entre les politiques d'égalité femmes-hommes.

Travailler en bonne intelligence avec les services de l'État et d'autres collectivités présentes sur le territoire ou à proximité permet également de maximiser l'efficacité des actions mises en place.

Le partage d'expérience et de ressources, voire d'actions (notamment dans certains réseaux de Villes) s'avère primordial dans plusieurs domaines, comme le montrent l'initiative « *Un toit pour elles* » du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis\* (voir page 40), ou d'autres actions de coopération détaillées ci-après.

### ASSOCIATIONS ET AUTRES PARTENAIRES

Certaines collectivités rencontrées ont choisi d'associer d'autres acteur-trice-s à leur démarche de planification des politiques d'égalité, au-delà des différents services en interne et des collectivités proches.

Ainsi, la Ville de Grenoble souhaite prendre en compte le « *Groupe Ville* » (dont des aménageurs et délégués de services publics : Régie des eaux de Grenoble, GEG pour l'électricité et le gaz, Grenoble Habitat...). En effet, la collectivité souhaite diffuser auprès des partenaires une culture de l'égalité tout en partageant certaines actions. L'engagement représenté par la Charte européenne sur l'égalité doit transparaître chez tous les partenaires de la Ville.

S'inspirer des expériences extérieures et travailler en collaboration avec les acteurs et actrices de l'égalité est également décrit comme un bienfait dans la planification de politiques d'égalité.

Certains programmes européens, tout comme les échanges d'expériences et de bonnes pratiques jouent un rôle important. De façon plus générale, la mise en réseau des acteur-trice-s permet une production plus riche et amène les collectivités à innover et se renouveler. Pour planifier et conduire leurs actions, les collectivités s'appuient également sur les associations.

Ainsi, le partage d'expériences formalisé au sein de réseaux d'échanges, comme le permet l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), avec des rencontres internationales qui permettent d'ouvrir des perspectives, est apprécié par de nombreuses collectivités. Le Ministère des Droits des Femmes peut également, par le biais de ses services déconcentrés, faciliter la mise en réseau

des missions égalité de plusieurs collectivités, ce qui compense le manque de temps pour ce travail de veille chronophage. Une autre collectivité, membre du Centre Hubertine Auclert et du réseau Territoires franciliens pour l'égalité a rappelé également l'apport de ce dernier pour la réalisation du plan.

Constatant également la nécessité de s'inspirer d'expériences extérieures, la Ville de Bordeaux a recruté une stagiaire pour réaliser un *benchmarking* sur les actions des collectivités locales, destiné à un usage interne.

Deux collectivités ayant réalisé leur premier plan d'actions il y a plusieurs années ont noté l'importance de tenir compte du calendrier des élections dans la collectivité, afin de prévoir le ralentissement opéré dans les prévisions de mise en œuvre du plan.

Un autre levier de réussite mentionné par la précédente version de cette étude, et confirmé par plusieurs collectivités rencontrées est de se donner du temps pour le changement. Pour les élues des Villes de Lyon et Rouen, cela passe par deux ou trois mandats, le temps de pérenniser les politiques d'égalité de façon intégrée.

Selon les collectivités rencontrées, établir un plan d'actions permet non seulement de remplir une des conditions posées par la Charte européenne, mais également de formaliser l'engagement d'élue-e-s sur la thématique, de pérenniser des actions déjà mises en place mais fragiles, ou de disposer d'un moyen d'aller au-delà des réticences des services.

Cependant certaines collectivités n'ont pas souhaité à l'heure actuelle rédiger de plan d'action. Elles montrent ainsi que même en l'absence d'un plan rédigé, il est possible de s'engager en faveur de l'égalité femmes-hommes et de mettre en place des actions.

« UNE CRÉDIBILITÉ ACCRUE AU SEIN DES SERVICES. »

Catherine Lafeuille, Directrice de l'Agenda 21, Ville de Massy.

« IL EST NÉCESSAIRE DE SE SOUVENIR QUE CES POLITIQUES AGISSENT SUR LE LONG-TERME, ET DE FIXER DES OBJECTIFS RÉALISABLES. »

Françoise Daphnis, Responsable de l'Observatoire départemental de l'égalité dans le Val-de-Marne.

## SUIVI ET ÉVALUATION

Le suivi et l'évaluation des actions prévues dans le plan d'actions 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 ([www.charte-egalite.eu](http://www.charte-egalite.eu)) 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'actions 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. 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, et peinent à recueillir les données pertinentes. Certaines actions ne verront ainsi jamais le jour, d'autres interviendront plus tardivement au cours du mandat. Il est sans doute encore trop tôt pour avoir un réel recul et une vision d'ensemble sur le degré de diffusion et d'efficacité des politiques locales d'égalité.

Selon les collectivités rencontrées, le suivi et l'évaluation d'une politique d'égalité femmes-hommes s'organise selon des modalités différentes :

- / Définition d'indicateurs de résultat pour chaque fiche-action ;
- / Bilan effectué régulièrement (tous les 6, 12 ou 18 mois) ;

/ Comité de pilotage du Plan d'action animé par le cabinet du Maire ou du Président, ou bien par les agent-e-s (avec la présence systématique du Maire ou du Président) avec les chargé-e-s de mission et responsables des services. Celui-ci se réunit en moyenne trois fois par an ;

/ Évaluation à l'occasion de la rédaction de l'édition suivante du plan d'actions ;

/ Évaluation participative.

Parmi les collectivités ayant instauré de telles procédures, la Région Pays de la Loire a mis au point un outil d'évaluation qualitative sous forme de tableau de bord. La personne en charge de l'égalité femmes-hommes prend l'attache de chaque direction en vue d'indiquer au fur et à mesure l'avancement des actions (action à lancer, engagée, achevée, récurrente, supprimée) inscrites dans le plan d'action. Outre l'intérêt en termes de suivi et d'évaluation d'une telle démarche, c'est également l'occasion de remobiliser le réseau de référent-e-s régulièrement.

À Rennes, un Comité de suivi composé de volontaires et de représentant-e-s des organisations syndicales, qui ont bénéficié d'une formation sur la thématique, suit la mise en place des actions d'égalité professionnelle en interne concernées par le label AFNOR. Ce comité a un rôle de vigie, de mesure des évolutions, de lieu d'impulsion. Il a notamment permis de constituer un réseau « d'allié-e-s » dans l'administration municipale et métropolitaine, de diffuser ainsi la culture de l'égalité.

Il s'agit d'un cadre supplémentaire du dialogue social, qui suit les avancées de l'agenda social en matière de résorption de la précarité, d'égalité des carrières et ouvre de nouveaux chantiers qui alimentent l'action du *management* et des ressources humaines.

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 réelle de la politique d'égalité femmes-hommes.

## LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR LES COLLECTIVITÉS LOCALES

## EN INTERNE : LA COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

« IL EST PLUS DIFFICILE DE TRAVAILLER AVEC TOUS LES ACTEURS DU TERRITOIRE QUAND ON N'EST PAS DÉJÀ DANS UNE DÉMARCHÉ EXEMPLAIRE DANS SA COLLECTIVITÉ, EN INTERNE. »

Uzam SEBINWA, Responsable de service égalité et prévention des discriminations, Métropole Rouen Normandie

L'un des premiers axes de travail des collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes est leur exemplarité, que ce soit dans leur communication, leur budgétisation ou en tant qu'employeuse.

### Communication non-stéréotypée

Dès avant la circulaire du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « *Made-moiselle* », « *nom de jeune fille* », « *nom patronymique* », « *nom d'époux* » et « *nom d'épouse* », plusieurs collectivités avaient déjà pris cette décision, parfois inscrite dans leurs plans d'actions. Au-delà de cette mesure, plusieurs initiatives peuvent être entreprises par les collectivités pour une communication moins stéréotypée.

Adoptée par le Conseil Municipal d'Échirolles en février 2015, la Charte « *Échirolles rédige pour l'égalité !* » propose un argumentaire et des conseils pour que « *progressivement femmes et hommes, soient également considérés à la lecture d'un document* »<sup>5</sup>.

L'Unité Communication du Conseil régional d'Île-de-France a également réalisé, dès 2008, une brochure<sup>6</sup> qui présente les enjeux, les écueils à éviter, les contraintes de la communication et les règles d'or pour qu'elle soit plus égalitaire.

Afin de ne pas véhiculer de stéréotypes, la Ville de Lyon a également mené des travaux autour d'une communication visuelle et verbale sans stéréotype de sexe. Après la conférence publique d'un spécialiste européen du langage, Jean-Marie Klinkenberg, et l'organisation de séminaires avec deux chercheur-se-s lyonnaises, un guide va être publié par la Ville courant

2016. En parallèle, une attention soutenue est accordée à l'iconographie et au langage utilisés dans les publications de la Ville.

En 2015, le Haut Conseil à l'Égalité a quant à lui publié son *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*<sup>7</sup>, d'une trentaine de pages.

« Discours, colloques, affiches, vidéos, sites web, textes officiels, nominations des équipements et des rues : la communication des pouvoirs, qu'elle soit interne ou externe, prend des formes diverses. Sans une vigilance continue, les stéréotypes de sexe sont reproduits, parfois de manière inconsciente. Leur présence se manifeste par trois aspects. D'abord, un fort déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes représenté.e.s. Ensuite, un enfermement des femmes et des hommes dans un répertoire restreint de rôles et de situations, limitant de fait leurs possibilités d'être et d'agir. Enfin, une hiérarchisation des statuts et des fonctions de chaque sexe au détriment des femmes.

Or ces représentations auxquelles les citoyen.ne.s sont constamment exposé.e.s renforcent les stéréotypes de sexe et les inégalités entre les femmes et les hommes. Pour renverser cette tendance, l'État et les collectivités territoriales se doivent d'être exemplaires, notamment via l'utilisation de l'argent public destiné à la communication. [...]

10 recommandations pratiques ont été co-construites pour communiquer sans stéréotypes. Nous remercions les linguistes, les professionnel.le.s de la communication, les fonctionnaires et toutes celles et ceux, dont les membres du HCEfh, qui y ont contribué.

Extrait du guide pratique du HCEfh.

## Analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité

L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité (également appelée budgétisation sensible au genre - BSG) consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au volet financier des politiques publiques. Ainsi, cette analyse conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement des services, etc.) renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes. Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.

Un budget illustre des priorités sociales, économiques, sportives, culturelles, et des projets à court, moyen et long terme dans ces domaines. Il est rare pour une collectivité qui doit présenter un budget équilibré, de pouvoir investir ou proposer des services dans tous les domaines et cette capacité tend à se réduire aujourd'hui. Ainsi en termes d'investissement, la construction d'une nouvelle tribune au terrain de sport ou d'un bâtiment pour héberger le pôle petite enfance n'aura pas le même impact sur les femmes et sur les hommes du fait des rôles sociaux au sein de la famille et de la pratique différenciée de certains sports.

De même, l'accès à certains services comme la cantine, les transports en commun, ou à certains loisirs comme la piscine, la bibliothèque peut être plus ou moins onéreux selon la prise en compte dans la tarification de la situation personnelle, professionnelle et financière des familles. Une politique se traduit donc bien par des choix financiers qu'il est pertinent d'analyser sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

### L'analyse du budget sous l'angle de l'égalité ce n'est pas :

/ un budget séparé pour les femmes,  
/ comptabiliser uniquement les crédits dédiés à l'égalité femmes-hommes (même si cela peut y contribuer),

/ des arbitrages opposant les femmes et les hommes,

/ des dépenses supplémentaires.

Dans son guide pratique *La budgétisation sensible au genre*<sup>8</sup>, le Centre Hubertine Auclert définit ainsi cette démarche encore méconnue et peu mise en application par les collectivités françaises.

Avec un avancement et une ampleur variés, plusieurs collectivités ont cependant déjà entamé des travaux en ce sens.

### QUOTIENT FAMILIAL

En décembre 2012, le Conseil Municipal de Suresnes a adopté un nouveau mode de calcul du quotient familial, qui détermine le tarif de nombreux services municipaux, afin que la charge des familles monoparentales soit allégée. Or, comme l'avait révélé le diagnostic conduit en 2011, la part des familles monoparentales parmi les familles avec enfants, tout comme la part des foyers constitués d'une mère seule, était plus élevée encore à Suresnes qu'à l'échelle nationale (où parmi les 13,6 % de familles monoparentales, 85 % des foyers sont constitués d'une mère seule avec enfant-s). De plus, les familles monoparentales ont plus régulièrement recours aux prestations périscolaires comparativement aux familles avec deux parents.

En 2014, 401 familles ont bénéficié de cette mesure. Le « coût » indirect de cette nouvelle tarification s'élevait à 45 000 euros (pour le moins-perçu).

À Rennes Métropole, la « carte Sortir »<sup>9</sup> donne accès à tarif réduit aux activités proposées par des partenaires de la collectivité. Le barème définissant la délivrance de cette carte prend en compte la situation des familles monoparentales<sup>10</sup>.

### L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À UNE EXPÉRIENCE DE BUDGET PARTICIPATIF

La Ville de Rennes, dans une dynamique de fabrique citoyenne, s'est inscrite dans un projet de budget participatif. Dans ce cadre, le Comité consultatif « *égalité entre les femmes et les hommes* » a accepté de donner son avis et a entamé un travail sur les critères à choisir pour analyser les projets soumis au prisme de l'égalité.

<sup>5</sup> [www.ville-echirolles.fr/citoyennete/espace\\_ressources/maison\\_egalite.html](http://www.ville-echirolles.fr/citoyennete/espace_ressources/maison_egalite.html)

<sup>6</sup> Conseil régional d'Île-de-France, *Le genre dans la communication*, 2008. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/le-genre-dans-la-communication](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/le-genre-dans-la-communication)

<sup>7</sup> Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes, *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, 2015. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/guide-pratique-pour-une-communication-publique-sans-stereotype-de-sexe](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/guide-pratique-pour-une-communication-publique-sans-stereotype-de-sexe)

<sup>8</sup> Centre Hubertine Auclert, *La budgétisation sensible au genre*, 2015, p. 7.

<sup>9</sup> [www.sortir-rennesmetropole.fr/la-carte-sortir-cest-quoi](http://www.sortir-rennesmetropole.fr/la-carte-sortir-cest-quoi)

<sup>10</sup> [www.sortir-rennesmetropole.fr/sites/default/files/images/2-baremes\\_sortir\\_.pdf](http://www.sortir-rennesmetropole.fr/sites/default/files/images/2-baremes_sortir_.pdf)

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivité: Rennes Métropole</b> <b>Mise en œuvre:</b> 1 <sup>er</sup> appel à projets lancé en 2015 (processus en cours, lors de la rédaction de cette enquête), étude des projets par le Conseil Consultatif en février 2016.
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs:</b> «Un budget participatif permet de mieux impliquer les habitants dans les politiques publiques et de renforcer leur connaissance de la Ville et de ses contraintes. C'est un outil pédagogique et démocratique développant la réflexion sur l'intérêt collectif et favorisant la vie citoyenne et les égalités sociales». <b>Publics ciblés:</b> Habitant-e-s de la ville de Rennes. <b>Mise en œuvre / actions:</b> Après une phase de recueil (novembre 2015) et d'étude financière et technique des projets (novembre 2015 à janvier 2016), les instances participatives de la Ville pourront donner leur avis sur les différents projets. Dans ce cadre, le Conseil Consultatif «égalité entre les femmes et les hommes» analysera les projets à travers cette thématique. Une grille de questions a été créée pour guider la réflexion sous l'angle de l'égalité.
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	<b>Mission Démocratie Locale de la Ville, Comité consultatif «égalité entre les femmes et les hommes».</b>
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats:</b> Vote des Rennais-es dans le cadre du budget participatif prévu du 25 février au 6 mars 2016. <b>Leviers:</b> Les démarches de budget participatif et d'intégration d'avis quant à l'égalité hommes-femmes étant novateurs en France, les modalités de l'intervention du Conseil Consultatif peuvent être plurielles.
<b>POUR PLUS D'INFORMATIONS</b>	<b>La fabrique citoyenne:</b> <a href="http://fabriquecitoyenne.rennes.fr/">fabriquecitoyenne.rennes.fr/</a>

11  
ISM CORUM,  
*Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics. Projet BUYDIS. Un premier guide pour les collectivités,* octobre 2014.

Par ailleurs, la Ville de Rennes a amorcé une réflexion quant à la mise en œuvre d'une analyse du budget sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, au-delà du budget participatif de la Ville.

### COMMANDE PUBLIQUE

Les collectivités sont le premier investisseur public. Il est donc logique d'interroger la commande publique en termes d'égalité femmes-hommes.

C'est pourquoi, entre 2012 et 2015, les villes de Nantes et de Lyon, la communauté urbaine Nantes Métropole, le bureau d'étude ISM CORUM et l'organisation non-gouvernementale Migration Policy Group ont mené le projet BUYDIS visant à identifier les conditions juridiques et modalités permettant d'inclure

dans les marchés publics passés par les collectivités des clauses promouvant l'égalité. Ces travaux ont donné lieu à la publication d'un guide pratique sur cette thématique<sup>11</sup>.

Suite à ces travaux, la Ville de Lyon a entamé une action relative à la commande publique, à approfondir. À l'heure actuelle, elle prévoit que des entreprises candidates pour un appel d'offre qui arriveraient *ex aequo* soient départagées par le critère d'égalité.

Grenoble-Alpes Métropole a également intégré dans ses travaux sur la commande publique durable l'axe de l'égalité femmes-hommes, sous forme de clauses incitatives insérées dans le dossier de consultation des entreprises, qui rappellent l'engagement de la Métropole sur cette thématique. De plus, «dans une démarche de consolidation des connais-

sances des prestataires, il peut être proposé un cadre de réponse où les entreprises peuvent faire état de leurs pratiques en la matière». De plus, en partenariat avec la Maison pour l'égalité femmes-hommes (voir page 55), «la Métropole peut aussi proposer un accompagnement à celles qui souhaitent progresser sur ce sujet».

La Ville de Suresnes, quant à elle, a notamment intégré l'égalité femmes-hommes aux clauses d'insertion dans les marchés publics. Ainsi, les femmes sont maintenant bénéficiaires à 50 % de ces contrats, alors qu'elles ne l'étaient que dans 2,6 % des cas avant la mise en place de cette initiative.

Plusieurs autres collectivités rencontrées ont ainsi amorcé des réflexions sur l'intégration de l'égalité dans la commande publique, champ encore fragile en France mais appelé à se développer alors que de plus en plus de collectivités s'en emparent: les Villes de Bordeaux et Grenoble, Rennes et Rouen Métropole, le Conseil Départemental du Val-de-Marne ou le Conseil régional d'Île-de-France en font partie.

## La collectivité territoriale employeuse

### DONNÉES SEXUÉES

Depuis la loi Sauvadet du 12 mars 2012, les collectivités et administrations sont tenues, comme les entreprises de plus de 300 salarié-e-s, de produire un rapport de situation comparée (RSC) analysant les inégalités professionnelles entre hommes et femmes en leur sein, notamment au niveau salarial.

La production de données sexuées concerne donc toutes les collectivités concernées, qui s'y attèlent avec un engagement variable. Plusieurs collectivités rencontrées décrivent des difficultés à rassembler les données nécessaires pour remplir tous les indicateurs. La croyance en la vertu intrinsèque de la fonction publique territoriale reste bien ancrée, et les agent-e-s en charge de la réalisation du rapport doivent parfois rappeler

l'existence d'inégalités y compris dans la fonction publique et donc l'intérêt de fournir ces données, ainsi que leur caractère obligatoire. Ainsi, par exemple, en 2012, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale était de 10,3 %.

Il est cependant possible de se saisir de cette obligation comme d'une opportunité pour mobiliser les services de la collectivité autour de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, à Champigny-sur-Marne, la direction des Ressources humaines et le service Prévention, tranquillité publique et droit des femmes ont mené un processus d'entretiens avec un panel paritaire d'agent-e-s de différents grades et cadres d'emploi.

Par la suite, de septembre 2014 à mai 2015, un groupe de travail de composition similaire (dont 9 agent-e-s interviewé-e-s précédemment) s'est réuni deux heures par mois afin de mettre au point le plan d'actions pour l'amélioration de l'égalité professionnelle en interne. Au fur et à mesure, ces 14 agents et agentes se sont formées aux problématiques d'égalité, et ont pu mettre en perspective leurs propres pratiques professionnelles.

Ce type de données peut aussi être obtenu grâce à l'intervention de personnes extérieures à la collectivité. Ainsi, la Ville de Bordeaux a fait appel à une sociologue pour réaliser un diagnostic quantitatif de la situation au sein de la collectivité, après l'envoi d'un questionnaire sous forme numérique et physique à 4 500 agent-e-s de la Ville. Outre l'obligation légale de rassembler de telles informations, cela peut aussi permettre de sensibiliser des services qui connaissent parfois mal les enjeux d'égalité femmes-hommes et donc de consolider l'action de la collectivité en la matière.



Le Centre Hubertine Auclert a publié en 2015 le premier guide pratique à destination des collectivités territoriales françaises consacré l'analyse des budgets sous l'angle de l'égalité (ou budgétisation sensible au genre - BSG). Construit en trois temps, ce guide propose tout d'abord une définition de ce qu'est la BSG et dresse un état des lieux des expériences en la matière. Il fournit ensuite des éléments méthodologiques et des outils pour la mettre en œuvre. Enfin, il propose des pistes pour intégrer une perspective d'égalité dans le cycle budgétaire local.

### FORMATION DES PERSONNELS (DONT PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES HARCÈLEMENTS ET VIOLENCES)

Comme l'avait identifié la version précédente de cette étude, la formation des personnels est un enjeu important en matière de mise en place de politiques d'égalités, dans plusieurs collectivités.

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 (rapports sociaux, discriminations, féminisme, droits des femmes, etc.) qui sont encore mal maîtrisés dans notre société. Or ces connaissances sont plus ou moins reconnues 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 études sur l'égalité femmes-hommes ou doté-e-s d'une précédente expérience professionnelle dans le même champ. 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 lequel-le-s ils sont amenés à travailler sur ce sujet. De manière 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 concerné-e-s et ainsi permettre un travail efficace.

Pour répondre à ce constat, partagé par la plupart de nos interlocuteurs-trices, plusieurs collectivités ont mis en place des actions de formations à l'égalité femmes-hommes pour tout ou partie de leurs agent-e-s.

### DES FORMATIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES QUI RESTENT À GÉNÉRALISER AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

À Grenoble, l'égalité femmes-hommes a été déclaré «*axe transversal*» pour les formations en 2016, décliné pour tou-te-s les agent-e-s. Des travaux avec le service en charge de la formation permettront d'intégrer cette thématique dans le plan de formation. À Lyon, l'égalité femmes-hommes a ainsi été intégrée dans les modules de formations des agent-e-s, et un plan de formation plus spécifique à cette thématique a été établi. À Rouen, c'est dans une plaquette d'informations à destination des nouveaux et nouvelles agent-e-s qu'est inscrite la thématique de l'égalité.

Plusieurs acteurs peuvent être inclus dans ce type de démarche : les services en charge de la formation, des associations implantées localement, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), etc. Ces formations, sous différentes formes, peuvent également être réalisées par des cabinets spécialisés et/ou en interne, comme c'est le cas au sein de la Région Midi-Pyrénées par exemple qui a mené les deux types de formations.

De nombreuses collectivités ont également inscrit la formation à l'égalité dans leurs plans d'actions : les Conseil Départementaux de l'Isère\*, du Val de Marne ou de la Somme, ainsi que le Conseil régional des Pays de la Loire en font partie.

### DES FORMATIONS PARFOIS PLUS CIBLÉES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

D'autres collectivités mettent l'accent sur une partie des personnels, par exemple ceux qui accueillent du public, notamment des femmes victimes de violences (voir page 37), ou ceux qui encadrent des jeunes. C'est notamment le cas des Villes d'Échirolles, de Villeurbanne\*, Brest\* ou de Suresnes.

En Rhône-Alpes, l'un des trois axes du plan d'action concernait «*la Région, employeuse exemplaire*». À ce titre, des formations ont été destinées plus spécifiquement aux cadres et dirigeant-e-s de la collectivité. Ainsi, le Conseil régional a noué depuis trois ans un partenariat

avec le Master EGALES proposé par l'Université Lumière Lyon 2 afin de former des cadres A ou B travaillant sur des dispositifs régionaux concernés par la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ou sur les dispositifs impactés par la convention État-Région «*Rhône-Alpes territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle*».

Certaines formations sont destinées plus spécifiquement aux cadres et dirigeant-e-s de la collectivité.

En 2011, Grenoble-Alpes Métropole a également organisé, avec l'appui de la Maison pour l'égalité à Échirolles, et en partenariat avec le CNFPT et des prestataires extérieurs, une forma-

tion à l'égalité pour les cadres dirigeants. Cette formation à caractère obligatoire, inscrite dans le plan d'actions, s'adressait aux trois premiers niveaux hiérarchiques soit une trentaine de personnes. La Région Bretagne\* a quant à elle mis en place une formation obligatoire de tou-te-s les cadres à l'égalité professionnelle, qui avait concerné 254 agent-e-s encadrant-e-s en 2013.

Enfin, la Ville de Rouen, Rouen Métropole, le Département de Seine-Maritime\* et le Conseil régional de Haute-Normandie\* se sont associés au CNFPT afin de proposer une action de sensibilisation des encadrant-e-s à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Ville de Rouen, Rouen Métropole, CD 76, CR Haute-Normandie <b>Septembre 2014 à juin 2015</b>
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs :</b> Le but de cette action est de diffuser une culture de l'égalité commune aux encadrant-e-s de plusieurs collectivités associées dans la conduite de politiques publiques. <b>Publics ciblés :</b> Équipes des ressources humaines, services de communication, référent-e-s et chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes des collectivités concernées, encadrant-e-s. <b>Mise en œuvre / actions :</b> Les chef-fe-s de services, encadrant-e-s et agent-e-s chargé-e-s de mission égalité bénéficient d'une demi-journée de sensibilisation. Les agent-e-s des services Ressources Humaines ou en charge de la communication reçoivent une journée de sensibilisation et de formation, qui leur donnera des clefs pour agir dans leur pratique professionnelle. Chaque groupe est composé d'agent-e-s des quatre collectivités.
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
<b>MOYENS</b>	<b>Humains : Intervenantes :</b> Équilibres (Ingénierie de l'égalité professionnelle), et EGAÉ, d'égal à égale, agence de communication, formation et conseil spécialisée.
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats :</b> Cinquante-deux sessions de formation organisées. 835 agent-e-s formé-e-s soit 54% des effectifs annoncés, dont 622 encadrant-e-s, 190 agent-e-s des ressources humaines et 23 de la communication Degré de satisfaction globale des participants : 91% Degré d'utilité jugé à 70%. <b>Freins ou risques identifiés :</b> La poursuite du projet est incertaine, suite à des changements politiques et institutionnels.
<b>POUR PLUS D'INFORMATIONS</b>	S'adresser à la <b>Délégation Haute-Normandie du Centre national de la fonction publique territoriale.</b>

### FORMER LES ÉLU-E-S : UN ENJEU CAPITAL

Enfin, construire une culture commune de l'égalité ne passe pas uniquement par la formation des agent-e-s qui mettent en œuvre ces actions. Comme évoqué précédemment, le portage des élu-e-s est essentiel et structurant pour les politiques locales d'égalité. Par conséquent, plusieurs collectivités ont tenté de mettre en place des formations ou sensibilisations sur cette thématique à destination de l'ensemble de leurs élu-e-s. Ces expériences soulignent l'effet d'entraînement d'un-e ou plusieurs élu-e-s déjà convaincu-e-s de la nécessité de s'emparer de cette thématique.

Ainsi, en mai 2014, le Conseil régional des Pays de la Loire a organisé une demi-journée de formation-sensibilisation à destination des élu-e-s régionaux et des collectivités présentes sur le territoire régional qui visait à les outiller pour intégrer les questions d'égalité dans la prise en charge de leurs thématiques sectorielles (développement économique, aménagement du territoire, formation, sport, culture, etc.). Cette formation, animée par Annie JUNTER, titulaire de la Chaire Égalité à l'Université de Rennes, a réuni une cinquantaine de personnes dont l'évaluation positive *a posteriori* montre l'intérêt de mettre en place de telles actions.

## Gestion des Ressources Humaines

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958, 2<sup>e</sup> alinéa, prévoit ainsi que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Or, comme le constate le préambule du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>12</sup>, signé le 8 mars 2013 par des employeurs publics et des organisations syndicales, « *cette égalité de droits, et de statut, [...] reste à construire dans les faits, y compris*

*dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, [...] il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pension* ».

Quatre axes de travail ont donc été dégagés à l'occasion de cette concertation :

- / Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- / Les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique ;
- / La meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- / La prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail.

De nombreuses collectivités se mobilisent ainsi aujourd'hui pour adopter des pratiques exemplaires en termes de ressources humaines.

### LE DIALOGUE SOCIAL, ÉLÉMENT STRUCTURANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN INTERNE

Comme évoqué précédemment, solliciter l'ensemble des partenaires dans la mise au point et la mise en œuvre des politiques locales d'égalité leur permet une meilleure appropriation de ces actions, et donc une démarche d'ensemble d'autant plus efficace.

C'est pourquoi quelques collectivités choisissent de considérer la planification d'objectifs d'égalité professionnelle en interne avec les organisations syndicales comme une action à part entière, qui précède les autres. Ainsi, le dialogue social représente l'un des quatre axes du plan d'actions pour l'égalité en interne de la Ville de Champigny-sur-Marne, à travers deux actions : la mise en place d'un groupe de suivi et d'évaluation du rapport de situation comparée et du plan d'action égalité d'une part, l'organisation annuelle d'une rencontre sur l'égalité professionnelle avec la municipalité, les organisations syndicales et le « *groupe suivi* » d'autre part.

En complément de son plan de lutte contre les discriminations, la Région Pays de la Loire a adopté en septembre 2014 un protocole d'accord interne relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ayant recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage et mobilisant un stagiaire en Master 2 « *Diagnostic sociologique* », la Région a réuni des acteurs variés : élu-e-s, agent-e-s du siège et des lycées, organisations syndicales, directions générales... Deux groupes de travail ont été mis en place et des entretiens semi-directifs réalisés, pour aboutir à la rédaction d'un protocole comptant 34 actions dont 10 « *prioritaires* », valable trois ans.

### RÉMUNÉRATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Recrutement, lutte contre les discriminations

Les processus de recrutement étant à la fois un levier pour une plus grande mixité des métiers à l'intérieur d'une collectivité et un moment-clé de lutte contre les discriminations en milieu professionnel, la Région Pays de la Loire a inséré dans son plan d'actions une analyse quantitative sexuée des processus de recrutement, ainsi que des temps de sensibilisation aux personnes susceptibles d'être en position de recruteur-se-s.

De même, le Département du Val d'Oise\* a publié un guide des bonnes pratiques *Garantir l'absence de Discrimination et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines*, dont le but est de prévenir les discriminations lors du recrutement et dans la carrière de ses agent-e-s. Au-delà d'une méthodologie d'entretien, un tel guide permet de rappeler le cadre légal de lutte contre les discriminations dans les recrutements et de donner des exemples de questions à proscrire ou privilégier.

Prêter attention à l'exemplarité dans sa démarche de recrutement est un premier pas pertinent mais non suffisant pour être un employeur égalitaire. Les inégalités notamment salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale trouvent leur

source en partie dans la différence de déroulement de carrières des agent-e-s : la forte féminisation de filières d'emploi plus précaires et moins valorisées ainsi que l'impact de la parentalité sur la carrière de nombreuses agentes expliquent partiellement ces inégalités.

#### Mixité des métiers

Être un employeur exemplaire c'est également encourager la mixité dans les métiers des agent-e-s. C'est le souhait de plusieurs collectivités, qui constatent que la féminisation de métiers à surreprésentation masculine se fait lentement, mais tout de même plus rapidement que l'inverse. La Ville de Suresnes par exemple, engagée dans une telle démarche depuis plusieurs années, note des progrès dans la féminisation des métiers, mais rappelle qu'il n'y a toujours que 9 hommes sur 300 agent-e-s dans l'éducation, et que les « *métiers du care* » sont toujours très féminisés.

Ainsi, la Ville de Fontenay-sous-Bois\* a tenté de féminiser les équipes du service Propreté Urbaine (8 femmes sur 24 agent-e-s en 2013). La version précédente de notre étude notait une amélioration du fonctionnement du service tant au niveau des rapports entre les agent-e-s que dans son image auprès de la population, alors que la féminisation est demeurée relativement limitée (10 à 15 % des effectifs).

Au-delà des recrutements en tant que tels, lutter contre les stéréotypes à l'œuvre dans les choix de métiers à travers des campagnes de promotion de la mixité des métiers est également possible. La Ville de Lyon ou le Département du Val-de-Marne par exemple ont donc organisé des campagnes en interne (et éventuellement diffusées en dehors de la collectivité) dans ce but.

De plus, toujours dans le Val-de-Marne, un événement multi-partenarial, les 72 heures de la Mixité professionnelle<sup>13</sup>, soutenu par de nombreuses collectivités, a pour but de sensibiliser le grand public à cette thématique.

Des actions sur l'orientation scolaire et professionnelle proposées aux jeunes visent également à rendre les métiers plus mixtes dans les collectivités. Nous y reviendrons dans la rubrique traitant des politiques éducatives (voir page 49).

12

Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, mars 2013.

13

Site internet : [www.72h-mixite.fr](http://www.72h-mixite.fr)



**Déroulement de carrières**

Afin d'approfondir l'analyse de ces phénomènes, mis en lumière dans les rapports de situation comparée de nombreuses collectivités, le Conseil régional des Pays de la Loire prévoit dans son plan d'actions la mise en place d'une étude de cohorte.

**« L'étude de cohorte complètera l'approche quantitative par indicateurs. »**

Elle portera sur les trajectoires professionnelles et le déroulement de carrière à horizon de 5 à 10 ans de femmes et d'hommes agents de la Région. Un partenariat avec le département Sociologie ou Sciences de gestion d'une université de la région pourrait être envisagé (dans le cadre d'une convention ou d'un marché ultérieurs).

*Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, Région Pays de la Loire, septembre 2014*

Enfin, plusieurs collectivités mettent des actions en place pour atténuer les effets de la parentalité sur la carrière de leurs agent-e-s. Ainsi, la Ville de Champigny-sur-Marne souhaite systématiser l'entretien avec un-e encadrant-e avant et après la prise d'un congé parental de plus d'un an. De même, la Région Pays de la Loire encourage et accompagne les agent-e-s dans la prise de ces congés.

**ARTICULATION DES TEMPS DE VIE**

Prendre en compte l'impact de la parentalité sur les carrières des agent-e-s se traduit également par l'amélioration des possibilités d'articuler les temps de vie personnels et professionnels des agent-e-s.

C'est dans cette optique que certaines collectivités ont choisi de produire des « kits parentalité » distribués aux agent-e-s. Ainsi, la Ville de Lyon propose un « kit naissance » contenant des informations sur la parentalité, analyse les données sur la prise du congé paternité et tente de sensibiliser les nouveaux pères et de stimuler leur prise du congé parental. La Région Pays de la Loire a également mis au point un « kit parents », en communiquant « sur les droits à congés, leurs modalités et impacts (sur la rémunération, la carrière et la retraite) ». Cette mesure est accompagnée, à travers plusieurs

supports, d'une information systématique lors de naissances d'enfants d'agent-e-s sur les dispositifs sociaux qui ciblent les familles.

La création ou la facilitation de l'accès à des places en crèche pour les agent-e-s des collectivités leur permet également de mieux articuler les temps de vie. La Métropole de Rouen a ainsi intégré à son questionnaire sur le bien-vivre au travail des agent-e-s une réflexion avec leurs organisations syndicales, dans le but d'augmenter progressivement le nombre de places en crèche réservées aux agent-e-s. Dix places de berceaux, réparties sur trois lieux d'accueil choisis après une étude statistique sur les lieux de vie des enfants du personnel, sont actuellement disponibles pour le personnel de la Métropole. Parallèlement, des actions de sensibilisation sur l'articulation des temps de vie, par exemple sur le choix des heures de travail et de réunion, sont organisées.

Enfin, des démarches plus globales de réflexion sur les temps de vie permettent de prendre en compte l'égalité hommes-femmes dans plusieurs collectivités : à Rennes par exemple, une Charte du travail en journée a ainsi été réalisée au sujet des « métiers de la propreté » et signée à la fois par des employeur-e-s et des donneur-se-s d'ordre. Une tentative d'organisation systématisée du travail en journée a permis une valorisation de ces métiers, une amélioration des conditions de travail ainsi qu'une diminution de l'absentéisme. Une telle action n'engendre aucun coût supplémentaire, et s'appuie sur des leviers de diffusion internes.

**PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX AGENT-E-S**

Être un employeur exemplaire et promouvoir le bien-vivre au sein de sa collectivité passe également par la prévention des violences sur leur lieu de travail et l'accompagnement des éventuelles victimes.

**Sensibilisation**

Dans leur plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle en interne, la Région Pays de la Loire a donc prévu des sensibilisations

sur cette thématique, notamment auprès des *managers* et encadrant-e-s. La Ville de Champigny-sur-Marne a également établi un plan de formation des encadrant-e-s et élu-e-s sur les violences sexistes et sexuelles au travail et prévu d'organiser un théâtre-forum sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail.

**Protection des victimes**

Ces deux collectivités communiquent aussi en interne au sujet des procédures et accompagnements disponibles pour les victimes, et de la politique disciplinaire à laquelle s'exposent les coupables. La création d'une procédure pour améliorer le signalement et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles vécues au travail est également prévue par le plan d'actions de la Ville de Champigny.

## EN EXTERNE: LA COLLECTIVITÉ PRODUCTRICE DE POLITIQUES PUBLIQUES

«L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, AINSI QUE LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS, METTENT EN ŒUVRE UNE POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SELON UNE APPROCHE INTÉGRÉE.»

Article 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Quel que soit l'échelon territorial et les compétences associées, les collectivités conduisent des politiques et proposent des services publics dans des domaines variés. Emploi, lutte contre les violences faites aux femmes, sports, culture, loisirs, santé, aménagement du territoire, éducation et jeunesse, coopération internationale : l'égalité femmes-hommes concerne tous les champs d'action des collectivités.

Outre le fait de produire des statistiques sexuées sur leurs activités, et d'inciter leurs partenaires et prestataires à le faire également, les services en charge de l'insertion professionnelle ont décidé de lutter contre les stéréotypes dans les dispositifs d'insertion, par exemple en encourageant leurs partenaires associatifs à ne pas se limiter aux publics masculins.

Après avoir mené une étude sur les bénéficiaires des clauses d'insertion dans les projets de rénovation urbaine, qui a montré que 96 % de ces bénéficiaires étaient des hommes, le Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais a développé la question de l'égalité et de la mixité dans les formations professionnelles à destination des jeunes.

Ainsi, « dans le cadre de l'appel à projets "Formation Insertion des Jeunes", un programme ayant pour finalité de permettre aux jeunes de reprendre confiance pour oser s'engager dans un processus d'insertion socio-professionnelle, une attention particulière est notamment portée aux projets qui intègrent la problématique de l'égalité femmes-hommes. »

État d'avancement en mai 2015 du plan d'actions de la Région Nord-Pas-de-Calais

Enfin, la Région Rhône-Alpes avait mis en place, en 2010, le « CARED (Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable) au féminin », qui prévoyait une aide à la garde d'enfants de 300 euros ou une aide à la mobilité de 100 euros, à destination de demandeurs d'emploi. Ce dispositif, dont la gestion était assurée par les Centres d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) de Rhône-Alpes, était peu utilisé, il a donc disparu en tant que tel.

### Égalité professionnelle / Emploi

En 2013 le taux d'emploi parmi les 20-64 ans en France était plus faible pour les femmes (65,6 %) que pour les hommes (73,7 %), et plus faible encore parmi les personnes immigré-e-s (49,1 % de taux d'emploi pour les femmes, 68,8 % pour les hommes)<sup>14</sup>. D'autres chiffres montrent également que le taux d'activité des mères a tendance à chuter avec le nombre d'enfants et celui des pères à remonter, que le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes (30,6 % des femmes actives étaient à temps partiel en 2013) que les hommes (7,2 %), et que les femmes créent moins d'entreprises que les hommes (28 % des entreprises créées en 2010 l'ont été par des femmes).

#### RENDRE LES DISPOSITIFS D'INSERTION PLUS ÉGALITAIRES.

Au Conseil départemental de la Somme, la question de l'égalité femmes-hommes a été intégrée dans les dispositifs d'insertion existants.

Cela rappelle l'importance de bien valoriser de telles initiatives auprès des publics qu'elles ciblent.

#### AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

Le Conseil Départemental des Côtes d'Armor\* menait en 2013 le projet « *Égalité professionnelle et développement territorial* », pour améliorer la professionnalisation et la qualité de l'emploi dans le secteur des services à la personne. Il comprenait :

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

Le Conseil régional de Bretagne\* avait également lancé le projet « *Agriculture au féminin* ». Ce projet répondait 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.

#### ENCOURAGER LA CRÉATION D'ENTREPRISE PAR LES FEMMES

Le Conseil départemental des Côtes d'Armor\* menait en 2013 le projet « *Favoriser l'entrepreneuriat des femmes* », regroupant plusieurs actions :

- / Sensibilisation et formation sur place ou à distance (création d'un forum, mise en place de formations, organisation de

cycles de conférences et d'atelier pour lever les freins, rapprocher les structures d'accompagnement);

#### / Renforcement des réseaux

d'accompagnement;

/ Création et animation d'un site web de promotion de la création d'entreprises par des femmes.

La Région Pays de la Loire a soutenu, dans le cadre d'un conventionnement tripartite avec l'Union régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) et Initiative Pays de la Loire sur le second semestre 2012 et l'année 2013, un plan d'actions en faveur de la création d'entreprise par des femmes :

- / six plateformes (salarié-e-s et bénévoles) ont été formées aux spécificités de ce type d'entrepreneuriat;
- / un programme d'accompagnement des femmes éloignées de l'emploi (12 femmes inscrites au programme dont 8 l'ont mené à terme);
- / trois actions de sensibilisation ont été conduites.

### 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 (physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, administratives), mutilations sexuelles, mariages forcés, violence au travail, prostitution... Elles traversent tous les milieux sociaux et concernent un nombre important de femmes. D'après les enquêtes de victimation, en France, **1 femme est violée toutes les 7 minutes**, soit 230 viols par jour (84 000 femmes en moyenne par an<sup>15</sup>).

Dans 90 % des cas, ces femmes connaissent leur agresseur. Moins de 10 % des femmes portent plainte. Une femme sur dix se déclare en France victime de violences conjugales<sup>16</sup> et, en moyenne, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou de son ex-conjoint<sup>18</sup>. La plupart des collectivités rencontrées ont mis en place des actions pour lutter

15

Enquêtes « *Cadre de vie et sécurité* » – INSEE – ONDRP – 2010-2015.

16

Enquête ENVEFF, 2000.

17

Ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes, rapport 2014.

contre les violences, à différents niveaux. Ces actions répondent à des objectifs variés : la prévention des violences, leur mesure, la formation des professionnel-le-s ou encore l'organisation et/ou le financement de l'accompagnement des victimes (dénonciation, hébergement, soins, réinsertion sociale, retour à l'emploi).

### RÉSEAUX D'ACTEURS-TRICES ET GROUPES DE TRAVAIL

Plusieurs des collectivités rencontrées ont souligné l'intérêt de travailler en réseau de professionnel-le-s pour être plus efficaces dans la lutte contre les violences faites aux femmes et dans l'accompagnement des victimes.

Ainsi, à Champigny-sur-Marne, un réseau local de lutte contre les violences rassemble depuis 2006 des services municipaux, des associations, les deux espaces départementaux des solidarités, la police nationale, etc. Ce réseau permet aux professionnel-le-s de mieux se connaître, d'échanger sur les situations des femmes accompagnées (une charte de confidentialité des échanges a été par ailleurs été mise en place par le réseau) ainsi que de se former sur les spécificités des violences subies par les femmes. Le réseau organise également des actions de prévention des violences au moment du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination des violences à l'encontre des femmes) ou de sensibilisation sur les mesures d'accompagnement des victimes qui sont disponibles au niveau local ou national.

**Pour favoriser le travail en réseau** des professionnel-le-s francilien-ne-s dans l'objectif d'améliorer l'accompagnement des femmes victimes de violences, l'Observatoire régional des violences faites aux femmes du Centre Hubertine Auclert, a mis à disposition une cartographie francilienne des dispositifs spécialisés d'accompagnement et d'hébergement. Cette cartographie est consultable sur :

<http://orientationviolences.hubertine.fr/>

Dans le Département de la Somme, un réseau porté et financé par le Conseil départemental et par des professionnel-le-s du territoire, est chargé d'évaluer régulièrement la situation en matière de lutte contre les violences faites

aux femmes sur le territoire. Des associations, comme Avena, qui accueille, conseille, héberge et loge des femmes victimes, seules ou accompagnées d'enfants, ou le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), présent sur tout le territoire, sont associées à ce partenariat.

#### « Le temps nécessaire à la construction d'un tel réseau »

varie selon le contexte du territoire et la préparation antérieure, mais cela peut prendre longtemps pour équiper les territoires, sensibiliser les professionnel-le-s, créer du lien entre les équipes, assurer la confiance entre des professionnel-le-s aux "cultures" de travail très différentes ».

*Anne-Marie Poulain, Chargée de mission égalité femmes-hommes, Conseil Départemental de la Somme*

La Ville de Rennes contribue au financement d'un poste d'assistant-e social-e au commissariat de police, tout comme le Conseil départemental de la Somme qui a mis en place un réseau regroupant la police et des travailleuses et travailleurs sociaux. Dès 2005, une assistante sociale a été détachée à l'Hôtel de Police d'Amiens, puis le dispositif a été étendu aux gendarmeries. Cela permet de prendre connaissance de situations jusque-là inconnues, mais aussi de sensibiliser et former les professionnel-le-s de la police. À l'heure actuelle, deux assistantes sociales en commissariat et trois en gendarmerie sont réparties sur le territoire. Cette mesure est pilotée par la Direction Enfance et Famille du Département, en lien avec le réseau professionnel local.



Le Centre Hubertine Auclert et son Observatoire Régional des Violences faites aux Femmes publiera en 2016 un guide méthodologique à destination des collectivités

territoriales qui abordera la thématique de la mise en place et la pérennisation d'un réseau local de professionnel-le-s contre les violences faites aux femmes, qui présentera des initiatives et des dispositifs que les collectivités territoriales peuvent mettre en place afin de faciliter le parcours de sortie de violences des femmes victimes habitant sur leur territoire. Ce guide mettra en avant les bonnes pratiques expérimentées par plusieurs collectivités franciliennes et sera téléchargeable dès sa publication sur le site du Centre Hubertine Auclert.

### FORMATION DES PROFESSIONNEL-LE-S

Mettre en place un réseau local peut aller de pair avec la formation des professionnel-le-s qui y sont impliqué-e-s.

Ainsi, la Ville de Gennevilliers\* a mis en place une formation obligatoire de tou-te-s les agent-e-s en contact avec les usager-e-s. À Grenoble-Alpes Métropole, une action ponctuelle de formation des trois premiers niveaux de hiérarchie, ouverte aux agent-e-s des communes, a eu lieu en 2011. Elle a également été proposée aux élu-es en 2013 et 2015.

La formation d'agent-e-s de police municipale est également examinée par plusieurs collectivités. À Suresnes, deux demi-journées de formation à destination de huit agent-e-s ont eu lieu en 2013 sur le thème des violences faites aux femmes ; elles ont été renouvelées en 2014 et 2015. À Bordeaux, c'est à l'aide au dépôt de plaintes que des policier-e-s vont être formé-e-s.

La Ville de Champigny prévoit quant à elle, dans son plan d'actions pour l'égalité professionnelle en interne, d'établir un plan de formation des encadrant-e-s et des élu-e-s sur les violences sexistes et sexuelles.

La Ville de Lille a également donné une impulsion à la formation de professionnel-le-s en la matière, notamment avec les responsables de la formation continue de l'Université Lille 2 (qui comprend la faculté de médecine). En parallèle, un comité de pilotage visant à construire des actions communes a été organisé avec plusieurs partenaires : l'ONG Gynécologie Sans Frontières, l'Agence Régionale de Santé, l'Ordre des Médecins, l'ordre des sages-femmes, l'Université du Droit et de la Santé de Lille, la police, l'Unité Médico Judiciaire et des associations d'aide aux victimes. Ainsi, un colloque intitulé « *Violences Faites aux Femmes : Repérer, orienter, accompagner* » a eu lieu le 16 avril 2015 avec plus de 250 professionnel-le-s de la santé et du secteur sanitaire et social.

Paris\* met en œuvre 4 sessions de formation de 2 jours par an à destination de professionnel-le-s varié-e-s (agent-e-s d'accueil, de l'état civil, des affaires administratives, des relais information familles, des points d'information multi-services, assistantes sociales, secrétaires médico-sociales, correspondants de nuit, adultes-relais, etc.) Cent à cent-vingt personnes par an bénéficient de ce programme.

### PRÉVENTION-INFORMATION-SENSIBILISATION

Afin de sensibiliser sur les violences faites aux femmes et d'informer sur les dispositifs et ressources du territoire, plusieurs collectivités rencontrées ont fait le choix de réaliser un guide pratique local, à destination des professionnel-le-s et/ou du grand public.

#### « D'autres collectivités ou organisations »

en ont déjà produit, dont il est possible de s'inspirer très largement pour gagner du temps. Mais il y a un véritable intérêt à produire son propre guide en interne pour pouvoir saisir les équipes et les professionnel-le-s concerné-e-s, en tant que parties-prenantes. Ainsi, ils et elles pourront mieux se l'approprier. Cela correspond à la dynamique de participation et de travail en réseau que la Ville de Massy essaie de développer. »

*Catherine Lafeuille, Directrice de l'Agenda 21, Mairie de Massy*

18

Centre Hubertine Auclert, *Les cyberviolences sexistes et sexuelles : Mieux les connaître, mieux les prévenir. Actes du colloque du 25 novembre 2014, 2014.*  
[www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/les-cyberviolences-sexistes-et-sexuelles-mieux-les-connaître-mieux-les-prévenir](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/les-cyberviolences-sexistes-et-sexuelles-mieux-les-connaître-mieux-les-prévenir)

Parmi les collectivités qui ont choisi de mener un tel travail on peut citer les Villes de Champigny-sur-Marne ou de Lille, celle-ci a réédité son guide *Face aux violences* à destination des professionnel-le-s rarement sensibilisé-e-s comme les gynécologues. Plus de dix mille exemplaires ont déjà été distribués depuis sa création. Ce guide rappelle le rôle des professionnel-le-s, le cadre juridique et les contacts utiles localement.

Chaque année, la Ville de Lyon édite une plaquette à dix mille exemplaires, qui présente au grand public les ressources nationales et locales disponibles face aux violences conjugales.

À Bordeaux, une action va être mise en place en partenariat avec la Métropole et l'entreprise Kéolis, afin de prévenir le harcèlement

dans les transports. Sur plusieurs lignes, des médiateurs et médiatrices ont été formées à la vigilance et à l'intervention aussi bien dans les stations qu'à leur abord. Ce périmètre a été défini suite à une étude sur les ressentis discriminatoires à Bordeaux réalisée en 2015 (voir p. 44); en outre, un diagnostic co-financé par Kéolis, Bordeaux-Métropole et la mairie de Bordeaux est actuellement en cours de réalisation.

### Le Département du Val-de-Marne a choisi de lutter, entre autres, contre le cybersexisme.

Enfin, plusieurs collectivités intègrent à leurs formations sur l'égalité en milieu scolaire le thème des violences sexistes (voir p. 50).

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Val-de-Marne 2015-2016
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs :</b> Action placée dans la continuité du projet « Agir, lutter contre le harcèlement scolaire » mis en place depuis septembre 2014. <b>Les objectifs sont les suivants :</b> / déconstruire les stéréotypes sur les relations filles-garçons à partir de l'expérience des élèves / les amener à s'interroger sur les enjeux du numérique et des relations sociales / faire découvrir des outils existants sur la thématique / permettre des échanges entre les élèves sur le sujet / concevoir et réaliser un outil original à destination des collégien-ne-s du territoire. <b>Publics ciblés :</b> 16 élèves de 1 <sup>re</sup> en lycée professionnel, qui se préparent au métier d'esthéticien-ne. <b>Mise en œuvre / actions :</b> Plusieurs séances de travail (21h en tout, dans le cadre de l'accompagnement personnalisé) ont eu lieu. Entre les séances, des échanges par mail et sur les réseaux sociaux ont été organisés, et un carnet de stage à remplir a été proposé.
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	/ Conseil départemental du Val-de-Marne / Centre Hubertine Auclert / Centre Simone de Beauvoir / Enseignant-e-s.
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats :</b> À mi-chemin, travailler sur ce thème a permis aux élèves : / Une prise de conscience sur le sexisme et le cybersexisme / Une mise en réflexion sur leur métier d'esthéticien-ne / Des échanges dans une classe qui, avait connu un cas de harcèlement interne / Le développement de l'esprit critique / Une exposition dans le lycée / Une enquête menée par les délégué-e-s de classe dans tout le lycée sur la réalité du sexisme et du cybersexisme. <b>Leviers :</b> Adaptation du projet rapide pour répondre aux réactions des élèves.
<b>POUR PLUS D'INFORMATIONS</b>	Sur le thème du cybersexisme, voir les publications de l' <b>Observatoire Régional des Violences Faites aux Femmes</b> du Centre Hubertine Auclert <sup>18</sup>

### DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION DES FEMMES VICTIMES

De nombreuses collectivités soutiennent financièrement des associations qui luttent contre les violences faites aux femmes et accompagnent les victimes.

La Ville de Lyon a mis en place des permanences d'accueil pour les femmes victimes de violences conjugales avec l'association FIL. Elle finance pour moitié avec l'État des postes d'intervenant-e-s sociaux dans les commissariats : la moitié des personnes bénéficiaires sont des femmes victimes de violences.

À travers son Observatoire des violences envers les femmes, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis\* a également mis en place des dispositifs de prise en charge des femmes et enfants victimes de violences, parmi lesquels :

- / Mise à disposition par le procureur de téléphones d'alerte pour améliorer la protection des femmes en très grand danger. Le téléphone comprend un bouton d'appel d'urgence préprogrammé permettant 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; ce dispositif a été expérimenté en Seine-Saint-Denis puis généralisé depuis avec la loi du 4 août 2014. 202 femmes ont été admises au dispositif depuis son démarrage;
- / Élaboration d'un protocole départemental de mise en œuvre de l'ordonnance de protection, dispositif de protection en urgence des victimes, prévue par la loi du 9 juillet 2010 sur les violences faites aux femmes. Par exemple, entre janvier et septembre 2015, 132 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 subies et obtenir le certificat médical permettant d'engager une procédure judiciaire; 6 commissariats

participent au dispositif;

/ Ouverture de 13 consultations de psychotraumatologie dans le département;

/ Protocole de lutte contre les mariages forcés:

### « Depuis sa création, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes »

s'est engagé à lutter contre les mariages forcés, notamment grâce à l'élaboration d'un protocole départemental, en partenariat avec les Services du Conseil général, le Tribunal de grande instance de Bobigny, la Direction des services départementaux de l'éducation nationale de la Seine-Saint-Denis et les associations partenaires. Bien connu des professionnel-le-s de Seine-Saint-Denis, il est devenu un guide d'accompagnement des filles et jeunes femmes en danger de mariage forcé. Ce protocole a été régulièrement actualisé depuis 2006 à la lumière des expériences des professionnel-le-s qui l'ont mis en œuvre et des évolutions législatives.

Site de l'Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis, page « Lutte contre les mariages forcés »

/ Mesure d'accompagnement protégé<sup>19</sup>: mise en place depuis 2012 en Seine-Saint-Denis et à partir de janvier 2016 à Paris. Financée par le Conseil Départemental, cette mesure est prononcée par le juge aux affaires familiales, afin d'organiser l'exercice du droit de visite dans un contexte de violences dans le couple. Les trajets allers-retours de l'enfant entre les domiciles de la mère et du père sont réalisés par des personnel-le-s formé-e-s afin d'éviter le contact entre les deux parents et le risque de nouvelles violences;

/ Récemment un nouveau dispositif a été mis en place par l'Observatoire départemental concernant la prise en charge des enfants mineurs lors d'un féminicide ou d'un homicide au sein du couple, en partenariat avec le service de pédopsychiatrie à l'hôpital Robert-Ballanger.

19

Pour plus d'informations, voir le site de l'Observatoire de Seine-Saint-Denis, page « Mesure d'Accompagnement Protégé ».

## OBSERVATOIRES DES VIOLENCES

Plusieurs collectivités ont choisi de créer un organisme dédié à la meilleure connaissance des violences faites aux femmes, à l'amélioration des dispositifs de lutte contre ces violences et d'accompagnement des victimes. La Ville de Nice\*, et les Conseils départementaux de l'Allier\*, du Nord\*, des Pyrénées-Orientales\*, de Seine-Saint-Denis\* et de Paris\* en font partie.

Ainsi, dans le cadre de sa politique «*Médiation, prévention, protection*» adoptée le 16 février 2012, la Région Île-de-France a acté la création d'un Observatoire Régional des Violences faites aux Femmes<sup>20</sup> (ORVF). Depuis juillet 2013, l'ORVF est intégré au Centre Hubertine Auclert.

### Le Conseil régional a défini trois objectifs prioritaires pour l'ORVF:

- / Renforcer la connaissance et l'expertise sur les violences faites aux femmes en Île-de-France;
- / Mieux accompagner et protéger les femmes victimes de violences par la mise en réseau des actrices et acteurs franciliens agissant dans ce champ;
- / Sensibiliser contre les violences faites aux femmes et identifier les outils existants.

Un guide pour la mise en place et l'animation d'un observatoire territorial des violences faites aux femmes est en cours de réalisation par la mission interministérielle pour la Protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). Ce guide sera disponible sur le site [stop-violences-femmes.gouv.fr](http://stop-violences-femmes.gouv.fr)

## HÉBERGEMENTS / LOGEMENTS

Dans un contexte de violences familiales, la possibilité de proposer un hébergement d'urgence et la nécessité d'une solution de relogement plus durable comptent parmi les problèmes principaux sur lesquels les collectivités ont une marge de manœuvre.

Plusieurs des collectivités rencontrées, comme la Ville de Rouen, le Département du Val-de-Marne ou la Région Île-de-France pro-

posent des réponses en termes d'hébergement et de logement pour les femmes victimes de violences.

La Région Île-de-France réserve ainsi cent logements sur le parc social pour l'accueil de femmes victimes de violences. Le dispositif est géré par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF).

La Ville de Lyon a créé trois logements en hébergements d'urgence (d'une durée de six mois maximum). Elle en a confié la gestion à l'association Le Mas<sup>21</sup>, qui s'occupe également du suivi social et juridique des personnes accompagnées. Ce suivi comprend aussi l'insertion dans une solution plus durable de relogement, ce qui permet à ces lieux d'hébergement de rester une solution de court-terme et donc de pouvoir servir à plusieurs victimes chaque année. En deux ans, une douzaine de femmes et une quinzaine d'enfants ont pu être hébergé-e-s ainsi. Devant le succès de cette action, il est donc projeté de mettre en place un 4<sup>e</sup> logement.

Le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis a créé en 2005 le dispositif «*Un toit pour elle*» en partenariat avec plusieurs villes du département<sup>23</sup>.

Un appartement est réservé chaque année dans les vingt-trois villes de Seine-Saint-Denis partenaires du Conseil départemental pour reloger, de manière pérenne, les femmes contraintes de quitter leur domicile suite à des violences conjugales, en lien avec les associations spécialisées (Amicale du Nid et SOS Femmes 93).

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 octobre 2015, 161 femmes victimes de violences et 286 enfants ont ainsi pu être protégé-e-s.

## Santé

Dans un contexte de réduction des dépenses de l'État dans le champ de la santé publique et de répartition inéquitable de l'offre de soins sur l'ensemble des territoires français, plusieurs collectivités mènent des politiques de santé qui répondent aux besoins spécifiques de leur territoire. Elles 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. À travers des actions d'éducation à la sexualité, les collectivités informent les également les jeunes en particulier sur les sexualités, la contraception et l'avortement.

### SENSIBILISATION ET PRÉVENTION DES RISQUES DE SANTÉ SPÉCIFIQUEMENT FÉMININS

La Ville de Lille qui s'est attachée à la thématique du bien-être pour tou-te-s mène de nombreuses actions dans le but de sensibiliser sur les risques de santé qui concernent les femmes:

- / Organisation d'un colloque autour de la dépression post-natale et sensibilisation à l'accès aux soins et à l'accompagnement nécessaires. Au près du grand public comme des professionnel-le-s de la santé, la Ville s'est fortement mobilisé sur ce thème, après un constat de mille à deux mille femmes touchées chaque année sur les trois maternités lilloises;
- / Action de sensibilisation en octobre 2015 au sujet du cancer du sein et du dépistage, en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé, l'Association de Dépistage des Cancers dans le Nord et l'Assurance Maladie (exposition). La sensibilisation était voulue très pédagogique, notamment au moyen d'expositions qui interpellent le public;
- / «*Sur le thème de la prévention du cancer du sein, d'autres actions spécifiques ont été menées en direction des femmes homosexuelles, qui consultent moins de gynécologues, font moins l'objet de dépistage et sont donc plus exposées aux cancers féminins. L'action a été menée en partenariat avec l'association J'y suis, j'y reste*» (extrait

du Rapport sur la situation de la Ville de Lille en matière d'égalité entre les femmes et les hommes);

/ Organisation de la Journée du bien-être en avril 2015, à reconduire en 2016. Également en 2016, organisation de la Semaine de la Santé des femmes, à l'occasion du 28 mai (Journée Internationale de la Santé des femmes).

En dehors de ces actions ponctuelles, des groupes thématiques réunissant des professionnel-le-s, des associations et des habitant-e-s sur le thème de la santé et du bien-être des femmes sont mis en place dans les différents quartiers de la Ville.

### IVG ET CONTRACEPTION

De nombreuses collectivités tentent de rendre plus accessible la contraception et l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG) en soutenant des centres de planification-contraception-IVG. Ainsi, la Région Île-de-France finance des projets d'investissement et d'équipement de centres.

De plus, avant même que le gouvernement français n'instaure le 31 mars 2013 la gratuité de la contraception pour les mineur-e-s et le remboursement à 100 % des IVG, plusieurs régions (dont Poitou-Charentes\*, Rhône-Alpes, Aquitaine\*) ont mis au point des Pass Contraception. Même si les dispositifs présentent quelques différences (l'âge et le sexe des bénéficiaires, certains Pass ne s'adressant qu'aux filles), ils 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.

Ainsi, le Pass Contraception de la Région Pays de la Loire a été lancé en septembre 2012. D'après une évaluation en décembre 2014:

- / Plus de 14 000 chèquiers avaient été remis à des jeunes, dont 37 % de garçons, avec une moyenne d'âge de 18 ans;
- / Environ la moitié des bénéficiaires utilisaient réellement leur chéquier (avec au moins une prestation de santé remboursée), soit environ 6 900 chèquiers utilisés;

### 20

Pour plus d'informations, voir la page de l'ORVF: [www.centre-hubertine-auclert.fr/observatoire-regional-des-violences-faites-aux-femmes](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/observatoire-regional-des-violences-faites-aux-femmes)

### 21

Pour plus d'informations, voir le site de l'association [www.mas-asso.fr](http://www.mas-asso.fr)

### 22

Pour plus d'informations sur [www.seine-saint-denis.fr/Un-toit-pour-elle.html](http://www.seine-saint-denis.fr/Un-toit-pour-elle.html) «*Un toit pour elle*»

/ Ce qui représentait plus de 15 300 prestations de santé remboursées aux professionnels de santé pour environ 290 000 euros.

Parmi les 1 608 relais de diffusion, la Région comptait des établissements d'enseignement publics et privés (lycées, CFA et MFR), des centres de planification et d'éducation familiales et antennes du Planning familial, des Missions locales, toutes les pharmacies ligériennes, deux maisons de santé. Depuis janvier 2015, un institut médico-éducatif (pour jeunes en situation de handicap mental), des structures relevant de la protection judiciaire de la jeunesse et un centre de dépistage, ont été associés à titre expérimental.

Ce programme comportait également un

volet prévention à la santé sexuelle, se concrétisant par des temps de sensibilisation réalisés par le Planning familial, Sida Info Solidarités et l'Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé (IREPS), non seulement auprès des jeunes (lycéen-e-s et apprenti-e-s) mais également auprès des professionnel-le-s travaillant dans les établissements.

Dans le cadre d'un plan d'actions transversal qui permet d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques régionales, le Conseil régional de Midi-Pyrénées a également mis au point un dispositif de sensibilisation auprès de lycéen-ne-s et d'apprenti-e-s : On s'aime à deux, on se protège à deux.

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Région Midi-Pyrénées <b>Reconduit chaque année depuis 2013-14</b>
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs :</b> « La loi de 2001 prescrit aux autorités académiques de dispenser trois réunions d'information par an et par niveau sur les questions d'éducation à la sexualité. Le dispositif régional permet aux établissements qui en bénéficient gratuitement d'aller au-delà de ces obligations légales en termes de contenu car les séances comprennent une partie sur l'égalité filles-garçons, le respect, notions absentes du texte de loi. » <b>Publics ciblés :</b> Les séances de sensibilisation s'adressent à des élèves de 2 <sup>de</sup> et équivalent en lycée ou CFA. <b>Mise en œuvre / actions :</b> Séances de deux heures, qui délivrent des informations sur l'accès à la contraception, en s'adressant aux filles comme aux garçons. L'éducation à la sexualité et la thématique du respect entre filles et garçons sont aussi traitées, en prêtant attention à ne pas délivrer un message hétéro-normé. Des plaquettes en version papier ont été réalisées. Elles réunissent des informations quant à la sexualité et la contraception, ainsi que les contacts pratiques notamment localement.
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	<b>Dénomination et rôle de chacune des parties-prenantes du projet :</b> Convention avec le Rectorat de l'Académie de Toulouse et avec la Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt de Midi-Pyrénées. Partenariat avec La Mutuelle des Étudiants et avec le Mouvement Français pour le Planning Familial.
<b>MOYENS</b>	<b>Humains :</b> Recrutement d'animateurs et d'animatrices formées pendant trois jours. <b>Financiers :</b> Environ 180 000 euros par an.
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats :</b> En 2015, environ 600 séances ont été réalisées. <b>Leviers :</b> La Région communique auprès de tous les établissements quant à ce dispositif, notamment à travers l'Espace Numérique de Travail (ENT) régional, et en rappelant son existence régulièrement.
<b>POUR PLUS D'INFORMATIONS</b>	Page dédiée sur le site de la Région Midi-Pyrénées <a href="http://www.midipyrenees.fr/onsaimea2">www.midipyrenees.fr/onsaimea2</a> .

## Lire l'espace urbain au prisme de l'égalité

**« Il existe un impensé, que la ville serait faite par et pour toutes et tous. »**

De fait ce n'est pas le cas, la ville, les territoires, mettent physiquement en relief, rendent visibles pour peu qu'on s'y attache, les inégalités construites entre les identités.

[...] Réduites à des normes très réductrices, femmes et hommes sont enfermés dans des rôles, articulés dans un système de domination des uns sur les autres. En ce qui concerne la ville et les territoires, pour citer la géographe Claire Hancock "femmes et « autres » n'ont pas même légitimité à y prendre place". »

*Présentation de l'Association Genre et Ville<sup>23</sup>.*

Pour rendre la ville plus accessible à tou-te-s, de nombreuses collectivités associent recherches et actions. Des cours d'école aux transports, de nombreuses bonnes pratiques peuvent être présentées.

### INTÉGRER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À LA POLITIQUE DE LA VILLE

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 précise que la Politique de la Ville doit concourir à l'égalité hommes-femmes. La nécessité pour les collectivités de mettre en place des politiques d'égalité avec une approche intégrée a ensuite été réaffirmée par la loi du 4 août 2014.

Dans les contrats de ville, Régions et Établissements publics de coopération intercommunale (ainsi que les communes en absence d'EPCI) sont des acteurs privilégiés. Plus encore que les autres types de collectivités, ils peuvent donc se saisir de la thématique de l'égalité et l'intégrer à la Politique de la Ville.

Ainsi, le service en charge du droit des femmes de la Ville de Champigny-sur-Marne a formulé des préconisations en matière d'égalité

femmes-hommes, qui ont ensuite été intégrées au contrat de ville.

Avec l'appui de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), la Métropole Rouen-Normandie a souhaité mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité en établissant son contrat de ville. Elle a donc mis en place des mesures d'incitation des communes et porteurs de projet demandant un cofinancement à prendre en compte l'égalité, notamment grâce à des fiches synthétiques à remplir sur la thématique.

De plus, le contrat de ville comporte neuf orientations sur vingt-quatre avec des objectifs opérationnels inscrits en matière d'égalité femmes-hommes. Ceux-ci consistent principalement en un travail sur les espaces urbains, l'éducation à l'égalité auprès des jeunes, l'accès aux droits, à l'emploi, à la santé et au sport pour tou-te-s. L'égalité femmes-hommes est aussi l'un des quatre axes du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations de la Métropole.

Intégrer l'égalité à la co-construction de la Politique de la Ville, c'est aussi étudier les usages des habitant-e-s de ces territoires. Ainsi, la Direction des Territoires de la Ville de Grenoble a commandé au service d'Observation sociale du CCAS une étude sur les besoins et pratiques des jeunes femmes résidentes du quartier du Mistral, classé en Politique de la Ville

Au-delà des territoires ciblés par cet ensemble de politiques, l'aménagement de tous les territoires montre encore des inégalités entre femmes et hommes, que les collectivités essaient de réduire. Dans ce champ d'action particulier, les recherches sur les usages de l'espace public et les projets opérationnels pour le transformer sont étroitement liés.

### DES RECHERCHES-ACTIONS SUR LES DISCRIMINATIONS CROISÉES

La Ville de Lyon a commandé une étude-action sur les discriminations multifactorielles envers les femmes de trois quartiers en politique de la ville des 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> arrondissements avec deux axes : le recours à l'offre de loisirs et l'occupation de l'espace public.

#### 23

Voir site de l'Association Genre et Ville, page « Pourquoi Genre et Ville ? » [www.genre-et-ville.org/?page\\_id=2](http://www.genre-et-ville.org/?page_id=2)

« **À la demande croisée** de la délégation "Égalité femmes-hommes et handicap" et de la délégation "Politique de la ville et logement" de la Ville de Lyon, et sous le pilotage de sa Mission égalité, une Étude-action sur les discriminations multifactorielles envers les femmes dans des quartiers prioritaires lyonnais a été conduite par l'équipe EgaliTer du GRePS<sup>24</sup> entre 2012 et 2013. Elle a porté sur trois quartiers classés en politique de la ville dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale 2011-2014. L'étude-action était attendue dans deux fonctions : dresser un état des lieux et fournir des préconisations pour l'action publique. »

Extrait de la synthèse du rapport relatif à l'étude-action<sup>25</sup>.

Une pièce, Décalage, a été tirée de l'étude par la Compagnie Théâtre du Grabuge, pour la restituer à la population. Elle a été jouée notamment dans les MJC et centres sociaux, et devant le Maire de Lyon et d'autres élu-e-s lors d'un événement autour du 8 mars.

L'étape de recherche débouche sur des actions sous deux formes : des actions de formation des professionnel-le-s des MJC et centres sociaux des 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> arrondissements, et une prise en compte des conclusions de l'étude dans l'aménagement urbain dans le 9<sup>e</sup>.

À Bordeaux, des chercheurs et chercheuses membres de l'Observatoire de l'égalité ont réalisé pour la Ville une enquête sur les ressentis discriminatoires, intitulée Les Bordelais face aux discriminations. 801 personnes ont répondu à un questionnaire, et cinq focus groupes d'une quinzaine de participant-e-s ont été mis en place : l'un ciblant des jeunes de centres sociaux, les quatre autres thématiques (l'accès aux biens et aux services publics, l'accès aux biens et aux services privés, le logement, l'emploi).

Cette étude, réalisée entre octobre 2014 et mars 2015, avec un rapport paru en avril 2015 a permis de fournir un appui et une structure des échanges pour la réalisation du plan d'actions de lutte contre les discriminations de la Ville.

### AMÉNAGEMENT DE COURS D'ÉCOLE

La Ville de Lyon a travaillé avec l'association Robins des villes et les élèves au réaménagement d'une dizaine de cours d'école. De ce travail est ressorti notamment le constat d'un usage non équitable de la cour entre filles et garçons. Cela

donc été pris en compte dans les travaux réalisés. D'autres espaces peuvent être réaménagés sur le même mode, comme des parcs pour enfants. Une évaluation réalisée ensuite par le cabinet Perfégat a montré que ces aménagements ne peuvent réellement perdurer qu'avec une attention des adultes encadrants à cette question.

D'autres travaux ont été amorcés sur cette thématique et vont être mis en place, en s'appuyant sur les partenaires éducatifs et associatifs locaux, à Lille ou Villiers-le-Bel par exemple.

### MARCHES EXPLORATOIRES

Au croisement entre la démocratie participative et la production de données sur les usages urbains, les marches exploratoires sont des outils souvent choisis par les collectivités rencontrées, selon des modalités variées.

« **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 des femmes<sup>26</sup>, Secrétariat général du comité interministériel des villes.

À Bordeaux, les marches exploratoires ont été réalisées dans un « quartier sensible », au cœur d'une opération de renouvellement urbain à venir. Il est intéressant de constater que cette marche a été effectuée à l'initiative d'habitantes, qui se sont adressées au responsable du Point Information sur l'opération de renouvellement.

Les Villes de Lille et Rennes ont également expérimenté cet outil.

26

Secrétariat Général du Comité Interministériel des Villes, *Guide méthodologique sur les marches exploratoires des femmes*, 2012.

27

Centre Hubertine Auclert, *Les marches exploratoires pour lutter contre le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public*, 2014

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Ville de Lille
	<b>Mise en œuvre :</b> Action en cours.
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs :</b> Lille et dix autres villes ont été identifiées par le Secrétariat d'État aux Droits des Femmes et France Médiation pour mettre en œuvre des marches. C'est le quartier de Faubourg de Béthune qui a été retenu, notamment car il doit faire l'objet de travaux d'aménagement proches et importants.
	<b>Publics ciblés :</b> L'ensemble de la population doit bénéficier de ces travaux.
	<b>Mise en œuvre / actions :</b> Plusieurs marches ont été organisées à différents moments de la journée (début de soirée, mercredi après-midi, tombée de la nuit ...). Après un atelier d'introduction, des marcheuses ont arpenté leur quartier à pieds et partagé leur « expertise d'usage ». Des recommandations ont ensuite été établies.
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	Plus de quarante marcheuses étaient présentes lors de la restitution. Trois élu-e-s portaient le projet : Droit des Femmes, Politique de la Ville et Démocratie Participative, Présidence du Conseil de Quartier. L'association Paroles d'habitantes faisait également partie du portage.
<b>MOYENS</b>	<b>Humains :</b> Des agent-e-s de la Ville ont été formé-e-s pour encadrer les marches.
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats :</b> L'action semble être un succès. Elle devrait être reconduite sur un autre quartier en développement de Lille, à la suite d'une demande d'habitantes auprès de l'association. La possibilité de réaliser une expérience similaire dans les transports, dans le cadre du Plan National de Lutte contre le harcèlement dans les transports, a également été évoquée. Un autre résultat de cette action a été le renforcement d'une dynamique de participation pour les marcheuses, qui se sont investies par la suite dans d'autres instances.
<b>POUR PLUS D'INFORMATIONS</b>	Dans le but de présenter les bonnes pratiques mises en place par les collectivités dans ce domaine, le Centre Hubertine Auclert a organisé en février 2014 une Rencontre Thématique du Réseau « Territoires franciliens pour l'Égalité! ». Les Actes <sup>27</sup> publiés à la suite de cet événement sont disponibles dans l'Égalithèque du Centre.

24

Voir page d'Élise Vinet, directrice de l'équipe universitaire, sur le site du GRePS : [greps.univ-lyon2.fr/vinet-elise-577432.kjsp](http://greps.univ-lyon2.fr/vinet-elise-577432.kjsp)

25

Élise Vinet, *Étude-action sur les discriminations multifactorielles envers les femmes dans trois quartiers prioritaires lyonnais*, 2013. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/etude-action-sur-les-discriminations-multifactorielles-envers-les-femmes-dans-trois-quartiers](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/etude-action-sur-les-discriminations-multifactorielles-envers-les-femmes-dans-trois-quartiers)

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités:</b> Ville de Rennes <b>Mise en œuvre:</b> Avril à Juin 2015.
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs:</b> Afin de mieux prendre en compte le point de vue des femmes et leur usage de l'espace public, et de co-construire des propositions pour rendre la ville plus égalitaire, des marches exploratoires non-mixtes ont été réalisées. <b>Publics ciblés:</b> L'ensemble de la population doit bénéficier de ces travaux. <b>Mise en œuvre / actions:</b> Les marches ont été réalisées en plusieurs étapes : / Mobilisation des partenaires pour le recrutement des marcheuses. / Mobilisation des marcheuses et réalisation d'une cartographie sociale. / Réalisation des marches et analyse. / Réalisation du compte-rendu. / Présentation publique. / Suivi des préconisations.
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	Partenariats nombreux: 3 puis 5 participantes (petit nombre car il y avait une sollicitation simultanée dans les écoles et en porte à porte pour mettre au point les Conseils de Quartiers) notamment « recrutées » via des associations, le CCAS... / Association de médiation Optima. / Formation à la conduite de marches exploratoires par le cabinet Maturescence à Paris.
<b>MOYENS</b>	<b>Humains:</b> Les services de l'urbanisme (sensibilisés à cette occasion aux enjeux de l'égalité) et du droit des femmes ainsi que la direction de quartier ont été mobilisés.
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats:</b> Suite aux marches, 3 axes de travaux prioritaires pour le Comité Consultatif égalité femmes-hommes ont émergé (Femmes et espaces publics, Éducation à l'égalité, Lutte contre les Violences Faites aux Femmes). Par ailleurs, des préconisations sur des actions concrètes à mettre en place ont été présentées aux services et aux élu-e-s. <b>Leviers:</b> Face à l'incompréhension de l'approche égalité femmes-hommes, une conférence sur les inégalités entre femmes et hommes dans la Ville, a été donnée par le chercheur Yves Raibaud. L'articulation avec d'une part la Politique de la Ville, et d'autre part les autres dispositifs de participation et de concertation doit être réfléchi, afin de ne pas surcharger les volontaires et de les mobiliser efficacement. <b>Freins ou risques identifiés:</b> Les marches exploratoires étaient déjà beaucoup utilisées à Rennes auparavant, mais il a fallu convaincre en interne de l'intérêt d'en réaliser avec un regard spécifique sur l'égalité femmes-hommes. La sensibilisation des services a donc été nécessaire. Les marches exploratoires font aussi face aux classiques des techniques de participation : renouveler les participant-e-s, ne pas créer d'attentes sans réalisations par la suite.

**« Outre le traitement – légitime – du sentiment d'insécurité, les marches peuvent se concentrer sur l'aspect "sensible" au sens physique. La Ville apparaît alors comme un bien commun, et l'enjeu de l'urbanité semble être de dépasser les logiques fonctionnelles, de retrouver du sensible dans la Ville ».**  
*Geneviève Letourneux, conseillère municipale de Rennes déléguée aux droits des femmes et à l'égalité*

## Activités de loisirs (Sports et Culture)

Dans le domaine du sport comme dans celui de la culture, les statistiques sexuées indiquent une inégalité d'accès aux différentes activités.

Comme l'indiquait Reine Prat dans son rapport de 2009<sup>27</sup>, les postes à plus haute responsabilité dans le milieu culturel sont majoritairement occupés par des hommes alors même que le secteur est très féminisé. De plus, en reproduisant de très nombreux stéréotypes sur les rôles sociaux des femmes et des hommes, des filles et des garçons, les œuvres culturelles contribuent à faire perdurer les inégalités.

À travers leurs politiques d'acquisition et de diffusion d'œuvres, et de subvention des productions et manifestations, les collectivités de tous échelons peuvent faire le choix de promouvoir une culture plus égalitaire.

De même, les représentations autour des pratiques sportives et de loisirs par les femmes et les 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. « Si la part des femmes parmi les licencié-e-s augmente sur la période 2001-2014 pour atteindre 37,6 % en 2014, on note une segmentation des sports en fonction du sexe »<sup>28</sup>.

Des travaux menés par Édith Maruéjols et Yves Raibaud de l'Université Bordeaux III montrent que les collectivités subventionnent davantage les associations sportives masculines et financent des équipements publics de loisirs dont les utilisateurs sont très majoritairement des garçons (terrains de sports en zone urbaines, skate parcs...). De telles disparités se retrouvent dans le sport de haut niveau : les athlètes féminines sont moins médiatisées, donc moins reconnues et moins bien rémunérées que leurs homologues masculins.

Pour développer et valoriser la pratique sportive féminine, une attention particulière peut être portée aux équipements publics de

sports et de loisirs afin qu'ils bénéficient de manière égale aux garçons et aux filles.

### UN OBJECTIF GÉNÉRAL : DÉVELOPPER UN ACCÈS PLUS ÉGALITAIRE AU SPORT, AUX LOISIRS ET À LA CULTURE.

Des mesures de la Ville de Lyon afin de rendre le Pass Culture, à destination des étudiant-e-s, plus attractif pour les jeunes hommes qui l'utilisent moins, aux actions de communication de la Ville de Massy autour de la pratique sportive féminine, plusieurs collectivités s'engagent pour promouvoir la mixité des activités culturelles, sportives ou de loisirs, ou pour développer l'offre non-mixte à destination des publics les moins représentés (le plus souvent les femmes).

Ainsi, la Communauté Urbaine de Strasbourg\* a fait en sorte de concevoir des équipements sportifs adaptés aux usages des femmes et des hommes : notamment à travers l'installation de sèche-cheveux ou de serrures dans les vestiaires masculins comme féminins. Dans un souci d'égalité des sexes, faire le choix de ne pas différencier de manière binaire vestiaires pour femmes et pour hommes peut également être une piste de réflexion intéressante.

La Ville de Grenoble, qui fait de l'accès aux sports un axe prioritaire de ses actions en faveur de l'égalité, a signé une convention avec l'APPELS, Agence pour l'Éducation par le Sport. Celle-ci propose aux collectivités partenaires plusieurs axes de travail, et Grenoble est la seule parmi ces dernières à avoir choisi de travailler sur l'accès à la pratique sportive des jeunes filles. Pendant deux ans, des professionnel-le-s vont aider la Ville et les infrastructures sportives grenobloises à identifier les freins à cet accès et à mettre en place des actions appropriées.

Une autre action récemment mise en place à Grenoble s'appuie sur la non-mixité pour encourager la pratique sportive féminine, notamment pour des adolescentes. Une école de football féminin a été créée à la rentrée 2015-2016 par des animateurs et animatrices sportives de la Ville. Elle comptait en octobre 2015 quarante-trois inscrites, âgées de 6 à 14 ans.

27

Reine Prat, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. De l'interdit à l'empêchement.* 2009. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-l-egal-acces-des-femmes-et-des-hommes-aux-postes-de-responsabilite-aux-lieux-de-decision](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-l-egal-acces-des-femmes-et-des-hommes-aux-postes-de-responsabilite-aux-lieux-de-decision)

28

Ministère des Droits des Femmes, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres-clés*, 2015. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/vers-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-clés-2015](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/vers-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-clés-2015)



Pour accompagner cette action, un système de navette a été mis en place dans la Ville afin que des jeunes de tout le territoire, y compris résidentes de quartiers lointains, puissent y accéder de manière à la fois sécurisée et indépendante.

### COMPTER, DÉCOMPTER

Afin de rendre plus égalitaire l'accès aux activités sportives et culturelles, les collectivités privilégient deux types d'outils.

#### Données sexuées

Rendre systématique la production de données sexuées en ce qui concernent les adhérent-e-s aux associations ou la fréquentation ponctuelle des manifestations qu'elles organisent est le premier levier des collectivités en la matière.

Cependant, quelques collectivités rencontrées ont insisté sur l'incompréhension qu'une telle demande peut susciter aussi bien en interne qu'auprès des associations et équipements, alors que l'obtention de telles données est nécessaire dans une démarche de rééquilibrage des moyens mis en œuvre pour développer le sport et la culture auprès des femmes et des hommes.

Le service des sports de la Ville de Bordeaux travaille à l'analyse de son budget à l'aune de l'égalité, avec un double accent mis sur les subventions accordées aux différents clubs et sur l'analyse des dépenses directes et indirectes engendrées par les équipements sportifs. En outre, un Observatoire du sport au féminin a été constitué sur le modèle de l'Observatoire bordelais de l'égalité.

#### Subventions

À Bordeaux, les dossiers de subvention remplis par les associations sportives comprennent des informations sexuées, notamment quant aux adhérent-e-s et à la composition des instances dirigeantes. De même, à Suresnes, seize clubs représentant 5 451 licencié-e-s soit 49 % des licencié-e-s de la Ville, ont signé des contrats d'objectif portant sur 2013-2017 et comprenant un axe prioritaire de développement du sport au féminin.

Cette critérisation des subventions par

l'égalité femmes-hommes peut encore être accentuée : ainsi, le Conseil départemental de la Somme augmente les subventions d'associations accueillant des licenciés.

La Ville de Grenoble a récemment voté une telle critérisation, incluant un bonus pour les associations et les clubs sportifs qui cherchent à développer la mixité, que ce soit dans leur fonctionnement actuel ou dans leurs projets.

L'avantage de ce choix est de ne pas priver d'autres associations d'une partie de leurs ressources, ce qui aurait un double inconvénient : faire paraître l'égalité femmes-hommes comme un poids, et pénaliser des associations déjà fragiles et dont l'utilité sociale est reconnue. Ainsi, une des collectivités citait le cas d'une équipe de rugby qui remplissait de fait une mission d'insertion sociale de jeunes en difficulté, que les élu-e-s ne souhaitaient pas mettre en péril en diminuant la subvention correspondante.

#### SPORT DE HAUT NIVEAU

Bien que les athlètes de haut niveau ne représentent qu'une infime proportion de la population, leur reconnaissance et la médiation qu'on leur accorde véhiculent des représentations sur la pratique sportive en général.

Plusieurs collectivités tentent donc de se positionner pour l'accueil d'événements de grande envergure (par exemple la Coupe du monde de football féminin de 2019), ou mettent en place au moins une action liée au sport de haut niveau afin de promouvoir le sport féminin.

Ainsi, la Ville de Lyon veille à communiquer sur les bonnes performances de ses clubs féminins comme masculins, et le Département du Val-de-Marne met en valeur ses agentes également sportives de haut niveau.

Deux des collectivités rencontrées ont également encouragé le rapprochement entre leur club de football féminin et un autre club local. À Grenoble par exemple, un partenariat a été mis en place entre l'école récemment créée (voir page précédente) et deux clubs (Claix et GF38), afin d'assurer l'encadrement des jeunes joueuses. À Bordeaux, l'élue déléguée aux sports a favorisé le rapprochement entre les Girondins de Bordeaux, club d'envergure nationale qui ne

comportait pas de section féminine, et un club féminin de la région bordelaise, sans moyens mais bien classé.

### BIBLIOTHÈQUES

Plusieurs collectivités comme les Villes de Massy, Rouen, la Communauté d'Agglomération de Plaine Commune\*, ou le Conseil départemental de la Somme, prévoient ou ont mis en place des mesures favorisant l'égalité femmes-hommes dans leurs bibliothèques, scolaires ou non. Il s'agit de former les bibliothécaires, d'organiser des événements ou de subventionner la création et l'entretien d'un fonds dédié.

Ainsi, à Grenoble, un partenariat existait déjà entre les bibliothèques et les crèches de quartier. Une formation-action a récemment été conçue en partenariat avec les Bibliothèques municipales pour sensibiliser aux stéréotypes un groupe d'agent-e-s travaillant dans les crèches et le périscolaire, utilisant les livres comme outils de réflexion sur les pratiques professionnelles. Le bilan de cette formation permettra de concevoir une formation généralisée à tout le territoire, à destination du personnel travaillant avec le jeune public (0-6 ans).

La Ville de Lyon a créé un « Fonds Genre » à la Bibliothèque Municipale de la Part Dieu depuis 2002.

Il est intéressant de noter que la plupart de ces initiatives centrées sur des bibliothèques provient de la volonté d'agent-e-s ou de partenaires qui souhaitent s'engager sur la thématique. Le rôle de la collectivité consiste alors surtout en la valorisation et la formalisation de ces actions, en concertation avec leurs porteurs initiaux.

## Éducation et Jeunesse

Les stéréotypes véhiculent des représentations très différenciées des rôles attribués aux filles et aux garçons. Dès le plus jeune âge, 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 aux autres... ; et les garçons à être combattifs, compétitifs, à ne pas montrer leurs sentiments et émotions...). Éduquer 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.

De nombreuses collectivités considèrent l'éducation à l'égalité et les actions qui ciblent les jeunes comme un axe de travail majeur. Outre le soutien aux associations, plusieurs actions portent sur des thèmes déjà détaillés, c'est pourquoi nous ne reviendrons pas sur les politiques éducatives de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou de santé, ni sur la formation des professionnel-le-s encadrant des jeunes.

### SENSIBILISER À L'ÉGALITÉ ENTRE FILLES ET GARÇONS

Le Conseil départemental du Val-de-Marne a soutenu la création et le développement du dispositif « *Cet autre que moi* », conçu par l'association *Je, tu, il* pour les collégien-ne-s. Trois thèmes (« *Sentiment amoureux* », « *violence ordinaire* », « *victime et coupable* ») permettent d'aborder les questions de violences entre filles et garçons, l'homophobie et la lesbophobie, afin de lutter contre les violences en amont. Il cible les collégien-ne-s, en particulier les élèves de 4<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup>.

L'engagement des établissements est également rendu nécessaire, puisqu'ils doivent intégrer l'action dans leur projet, nommer un référent et s'assurer de la possibilité de travail pédagogique en préparation de la séance.

Le Conseil départemental finance une formation de trois jours par an aux éducatrices/éducateurs des clubs de prévention, en partenariat avec les concepteurs de l'outil.

En 2013/2014, l'équipe de « *Cet autre que moi* » et les clubs de prévention ont touché près de 10 000 élèves, dont 62 % en classe de 4<sup>e</sup>.

Le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis met en œuvre depuis 2007 le dispositif Jeunes contre le sexisme. Ce projet est destiné aux élèves de toutes les classes de troisième des

établissements partenaires. Le partenariat se construit avec les adultes référents du projet : assistant-e-s social-e-s, infirmier-e-s scolaires, CPE, professeurs, volontaires en lien avec le/la chef-fe d'établissement.

Après une sensibilisation destinée à l'ensemble de l'équipe éducative, une représentation de théâtre-forum par la compagnie Féminisme enjeux est donnée à destination de tou-te-s les élèves des classes de troisième de l'établissement scolaire. Des temps de discussion et de réflexion sur le sexisme et les inégalités femmes-hommes sont organisés dans chaque classe, avant que ne soient mis en place des ateliers d'écriture slam, de réalisation (radio ou vidéo) ou de création graphique encadrés par des professionnel-le-s. Les résultats de ces travaux sont présentés lors d'une rencontre départementale annuelle des jeunes contre le sexisme.

La Ville de Rouen a quant à elle mis en place un suivi de cohorte d'élèves afin d'analyser les succès et les obstacles rencontrés par les temps de sensibilisation proposés. L'évolution des perceptions des élèves quant aux relations entre filles et garçons doit ainsi permettre d'améliorer les outils de sensibilisation existants.

### PROPOSER DES MOYENS D'AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Au-delà de la sensibilisation en milieu scolaire, faciliter l'appropriation par les jeunes des enjeux de l'égalité femmes-hommes c'est aussi proposer et créer des outils d'incitation.

Ainsi, Grenoble-Alpes Métropole a créé un appel à projets qui vise à valoriser des initiatives portées par des jeunes, chaque automne depuis 2013. La participation est ouverte aux jeunes de 7 à 26 ans, seul-e-s ou à plusieurs, accompagnés-e-s d'adultes ou non. La Maison pour l'égalité accompagne les candidat-e-s dans la méthode de portage de projets, et la Métropole peut leur attribuer une aide financière. Cette action qui suscite l'intérêt de plus en plus de candidat-e-s englobe plusieurs objectifs :

- / sensibiliser des jeunes et des adultes à l'égalité entre hommes et femmes ;
- / encourager ces jeunes à monter de tels projets en leur garantissant plus de visibilité ;

/ leur permettre de découvrir le portage de projets et de s'y familiariser.

Pour organiser l'événement de valorisation des projets retenus, la Maison pour l'égalité s'appuie sur des volontaires en service civique de l'association Unis-Cité avec laquelle elle a un partenariat depuis quatre ans (les volontaires ont notamment participé à la conception d'outils dont la Maison se sert en formation ou sensibilisation).

Dans le cadre de son partenariat avec le Défenseur des droits, la Région Pays de la Loire expérimente depuis 2014 un programme de sensibilisation, animé par des volontaires en service civique auprès de lycéen-e-s et apprenti-e-s du département du Maine-et-Loire, étendu, dès septembre 2015, au département de la Sarthe : les Jeunes Ambassadeurs des Droits pour l'Égalité (Jade).

L'association Unis-Cité, partenaire de ce projet, a participé au recrutement de quatre jeunes de 18 à 24 ans pour endosser le rôle de Jade.

### DIVERSIFIER L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Filles et garçons, femmes et hommes font encore des choix d'orientation et des choix professionnels très différenciés et sectorisés.

C'est pourquoi le Conseil régional du Centre\* organise une 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.

Cependant, il est difficile de mesurer l'impact de ces actions de sensibilisation, comme le rappelle l'expérience de la Ville de Suresnes. Après plusieurs interventions en collège, les animateurs-trices ont constaté la vision toujours très stéréotypée de certaines professions que conservaient les élèves. Du temps et plusieurs actions combinées sont nécessaires.

La Ville de Lyon soutient une action de l'association Ébullisciences qui veut ouvrir les sciences aussi bien aux filles qu'aux garçons et a décidé de suivre une cohorte d'élèves sur quatre

ans (du CM1 à la 4<sup>e</sup>) afin de voir l'impact de cet accompagnement sur la scolarité et l'orientation des élèves. Trois écoles primaires et un collège sont engagés. Une chercheuse de l'École Normale Supérieure de Lyon, Christine Detrez, réalise le suivi scientifique de cette action.

Lancée en 2013, l'action veut sensibiliser à la fois les élèves, les enseignant-e-s et les parents.

## Coopération internationale

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes concerne aussi les politiques de coopération internationale. Ainsi, Brest Métropole Océane\* veille à envoyer des délégations paritaires lors des échanges internationaux, et le Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais à intégrer le genre dans ses conventions pluriannuelles d'objectifs de coopération.

Au-delà de ces mesures, les inégalités entre les femmes et les hommes étant présentes dans tous les pays du monde, des collectivités s'attachent à promouvoir l'égalité auprès de leurs partenaires de coopération et à prendre part à des programmes d'échanges de bonnes pratiques.

La Ville de Fontenay-sous-Bois\* soutient des femmes tutsies ayant été violées pendant le génocide de 1994 et leurs enfants né-e-s du viol. De plus, elle mène également une action de marrainage de petites filles Afar en Éthiopie pour lutter contre les mutilations génitales.

À travers l'association Gynécologie Sans Frontières, la Région Pays de la Loire vise à faciliter l'accès de 300 000 femmes du Burundi âgées de 15 à 49 ans à la prévention de complications obstétricales, notamment au moyen de la formation de professionnel-le-s.

Plus généralement, le ministère des Affaires étrangères et du développement international (MAEDI) a fait de la stratégie genre et développement un des axes prioritaires de la politique française d'aide au développement. Le MAEDI cofinance la mise en œuvre de projets

de coopération décentralisée par le biais des appels à projets portés par la délégation pour l'Action extérieure des collectivités (DAECT), dont l'égalité femmes-hommes constitue l'un des partenariats thématiques prioritaires.

L'atlas français de la coopération décentralisée et des autres actions extérieures ([www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/action-exterieure-des-collectivites-territoriales/atlas-francais-de-la-cooperation-decentralisee/](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/action-exterieure-des-collectivites-territoriales/atlas-francais-de-la-cooperation-decentralisee/)) répertorie un grand nombre de ces projets et propose des critères de recherche permettant d'isoler les projets en lien avec l'égalité.

## La collectivité animatrice de son territoire : diffuser une culture de l'égalité

« Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires du secteur public et du secteur privé aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire. » Art.5 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Sur la plupart des thématiques évoquées précédemment, la nécessité de mobiliser l'expertise extérieure à la collectivité est évidente. Même au-delà de ces actions précises, diffuser une culture de l'égalité sur tout le territoire en associant des acteurs et actrices variées représente un axe d'actions à part entière, afin de pouvoir nourrir la réflexion et les efforts de chacun-e des savoir-faire et des ressources des autres.

### CITOYEN-NE-S

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 formé-e-s 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.

### SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC (ÉVÉNEMENTS), LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

De nombreuses collectivités entament leurs actions d'égalité femmes-hommes par l'organisation d'événements visant à la sensibilisation du grand public. Réalisables à court-terme et efficaces à court ou moyen-terme, ponctuels ou réguliers, ces événements peuvent prendre des ampleurs différentes et s'emparer de sujets variés.

Deux moments de l'année constituent des temps forts en la matière, centrés chacun sur une date érigée en symbole international : le 8 mars, Journée Internationale des droits des femmes,

et le 25 novembre, Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. Or, il est important de veiller à ne pas incorporer de stéréotypes sexistes dans l'organisation de ces événements (par exemple en distribuant des roses aux agentes de la collectivité), ni de circonscrire l'égalité femmes-hommes à ces deux seules journées.

Nous avons donc choisi de mettre en lumière des événements organisés à l'occasion du 8 mars ou du 25 novembre sur plusieurs jours, qui visent à valoriser des actions mises en place par les collectivités ou leurs partenaires (notamment associatifs) pendant toute l'année et à susciter des échanges en profondeur au sujet de l'égalité, avec des publics variés et mixtes.

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Région Rhône-Alpes <b>Mise en œuvre :</b> La Quinzaine de l'Égalité a eu lieu chaque année depuis 2011 pendant deux semaines en octobre (en 2015, du 3 au 17 octobre).
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Publics ciblés :</b> Tous publics, bien que certaines manifestations avaient une cible plus spécifique. Ainsi, la Péniche de l'Égalité qui descendait le Rhône et la Saône, a accueilli pendant une demi-journée des lycéens et apprentis avec leurs enseignants pour des sensibilisations autour du film de Guillaume Tanhia <i>La dernière vague du féminisme</i> . L'animation était assurée par les CIDFF locaux et l'association Égalités. <b>Mise en œuvre / actions :</b> Sur tout le territoire, débats, rencontres, spectacles, formations, émissions de radio et télévision, expositions... autour du thème choisi, en 2015 « <i>La liberté a-t-elle un sexe ?</i> »
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	La Région s'appuie sur des acteurs variés : collectivités locales, associations, organisations syndicales, média associatifs, entreprises, compagnies artistiques... Elle les mobilise à travers un appel à valorisation, avec ou sans soutien financier.
<b>MOYENS</b>	<b>Humains :</b> Investissement de temps difficilement chiffrable de la part des services droits des femmes et d'autres partenaires dans la collectivité. <b>Financier :</b> Édition 2015 : 146 000 euros.
<b>ELÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats :</b> Indicateurs possibles : Relais par la presse, chiffre de la fréquentation des événements, répartition sur le territoire, nombre d'événements, nombre de partenaires médias, de structures publiques et privées. En 2015, nombre de participant-e-s évalué à 6500-7000 personnes. <b>Freins ou risques identifiés :</b> Sortir d'un public toujours identique et déjà sensibilisé peut-être difficile. Possibilité d'associer des partenaires ciblant des publics différents. Enjeu de la répartition des événements sur tout le territoire rhône-alpin et non seulement dans les cœurs métropolitains.
<b>PLUS D'INFORMATIONS</b>	S'adresser à la Délégation Générale aux Missions Transversales et à la Relation aux Élu-e-s.

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Ville de Champigny-sur-Marne <b>Mise en œuvre :</b> La Biennale de l'Égalité femmes-hommes a lieu pendant un mois tous les deux ans à l'occasion du 8 mars. 2 <sup>e</sup> édition : du 13 février au 13 mars 2015.
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Publics ciblés :</b> Diversité d'actions dans tous les quartiers de la Ville et adressées à des publics variés. <b>Mise en œuvre / actions :</b> Valorisation des actions pour l'égalité menées dans la ville, dans toute leur diversité. Thème de l'édition 2015 : « <i>L'engagement et les résistances ordinaires et extraordinaires</i> ».
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	<b>Dénomination et rôle de chacune des parties-prenantes du projet :</b> 9 partenaires municipaux, 15 partenaires extérieurs (dont associations, collectifs, artistes, Centre Hubertine Auclert, syndicats).
<b>MOYENS</b>	<b>Humains :</b> Investissement de temps difficilement chiffrable de la part des services droits des femmes et d'autres partenaires dans la collectivité. <b>Financier :</b> Édition 2015 : 8300 euros. À titre de comparaison, une célébration du 8 mars à Champigny sous forme de cadeau et de réception pour les agentes représentait jusqu'en 2011 un budget de 25 000 euros.
<b>ELÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Résultats :</b> Indicateurs : nombre de partenaires et de participant-e-s. En 2015, 600 participant-e-s sur l'ensemble des actions. <b>Leviers :</b> Bien communiquer autour des événements / Envisager des perspectives d'association des milieux professionnel et éducatif. <b>Freins ou risques identifiés :</b> Sortir d'un public toujours identique et déjà sensibilisé peut-être difficile. Possibilité d'associer des partenaires ciblant des publics différents. Atteindre la mixité demande des efforts (tous les hommes ne se sentent pas concernés).
<b>PLUS D'INFORMATIONS</b>	S'adresser au Service Municipal Prévention, Tranquillité Publique et Droit des femmes.

D'autres collectivités comme les Villes de Bordeaux, Suresnes et Grenoble-Alpes Métropole organisent également de telles manifestations. Afin de sensibiliser le plus grand nombre, ces deux dernières collectivités ont mis au point des actions intergénérationnelles. Ainsi, une exposition sur les droits des femmes présentant des entretiens menés par des jeunes avec des femmes âgé-e-s a été organisée à Suresnes en 2015, et une conférence sur l'égalité femmes-hommes suivie d'une soirée slam à Grenoble en 2012.

De plus, certaines des collectivités rhône-alpines rencontrées inscrivent leurs manifestations dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité en Rhône-Alpes, comme Grenoble-Alpes Métropole ou les Villes de Grenoble et Valence.

En dehors de tels événements, les collectivités peuvent aussi sensibiliser le grand public

aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en soutenant des associations (voir page 57) ou en proposant des actions partenariales de formation ouvertes à tou-te-s.

Ainsi, la Région Île-de-France propose une formation-action, ouverte à tou-te-s les Franciliens-ne-s et gratuite. Le dispositif, renouvelé en 2015 pour trois ans, s'adresse aux citoyen-ne-s qui souhaitent, à titre professionnel, associatif ou personnel, collectivement ou individuellement, réfléchir à ce que sont les discriminations, agir et participer à la création d'outils ou de méthodes pour lutter concrètement contre celles-ci. En partenariat avec le Cabinet Expression, une formation gratuite et flexible en termes de calendrier et d'espace est proposée. Cette formation s'étend sur quatre jours et demi non-consécutifs, et un jour de restitution-mutualisation. Après des apports théoriques sur les pratiques discriminatoires, des pistes d'action émergent

afin que chacun-e puisse mettre en place une micro-action.

Au-delà de la sensibilisation, diffuser une culture égalitaire dans la collectivité, c'est donc aussi donner les moyens d'agir pour plus d'égalité.

### Concertation citoyenne et accès aux droits

Nombreuses sont les collectivités qui cherchent à associer les citoyen-ne-s à leur engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes. Hors structures associatives, deux démarches peuvent être adoptées en ce sens : intégrer l'égalité femmes-hommes à des instances de participation déjà existantes, ou créer de nouveaux organismes dédiés à la thématique.

Au croisement entre culture ancrée de l'égalité et de la participation, et habitude d'expérimentation de nouvelles pratiques, la Ville de Rennes travaille ainsi à l'incorporation des thématiques d'égalité dans ses instances de participation. Comme évoqué précédemment (voir pages 25 et 26), le budget participatif de la Ville prendra donc en compte ces thématiques par l'intermédiaire de l'un de ses six Comités Consultatifs, dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes. Créé dans le cadre de la Fabrique Citoyenne, la démarche de démocratie locale de la Ville, il réunit quatre collègues : élu-e-s, institutions, habitant-e-s et associations.

**« CETTE INSTANCE A VOCATION À ÉCLAIRER, À ACCOMPAGNER, À QUESTIONNER LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, PORTÉE PAR LA VILLE DE RENNES. ELLE RECONNAÎT LE FAIT QUE LA CONCRÉTISATION DES DROITS DES FEMMES ET LA CONSTRUCTION DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES REPOSENT SUR L'ALLIANCE DES CONVICTIONS ET DES FORCES DE CHACUN ET CHACUNE DANS LE RESPECT DES SINGULARITÉS. »<sup>30</sup>**

Sous une forme différente, la Région Pays-de-Loire, tout aussi désireuse d'associer les citoyen-ne-s à sa démarche égalitaire, notamment à travers la Commission Ligérienne pour l'Égalité, travaille au lancement d'une plateforme numérique pour l'accès aux droits, qui doit comporter un annuaire interactif des permanences d'accès aux droits, et un « réseau social des professionnels » à destination des structures qui accompagnent les usager-e-s. Cet outil permettra notamment d'identifier les acteurs correspondant à différentes thématiques dont l'égalité de genre, et de les mettre en réseaux.

### MULTI-ACTEURS

#### Un exemple de réseau bien implanté

Dans le Département du Gers\*, le réseau égalité femmes-hommes Réseaulument Égalité<sup>30</sup>, est très diversifié et comptait en 2013 quatre-vingts signataires parmi lesquels des associations, équipements culturels, acteurs institutionnels, services de l'État, etc. Créé en octobre 2008 et animé par le bureau d'études 103, le réseau a pour objectifs la reconnaissance et la promotion de l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, l'interrogation de la place des hommes et des femmes dans la société et la critique des stéréotypes.

L'ensemble des signataires se réunit sur impulsion du préfet, en sous-groupes thématiques. Ils et elles organisent une action par an, avec une demi-journée de formation tous les deux ans. Cela représente donc des moyens peu importants, et le réseau bénéficie à la fois d'une bonne communication et de la variété des acteurs qui touchent donc un public hétérogène.

#### Des observatoires ou de conseils pour l'égalité

Créé en 2010, le Conseil pour l'égalité de la Ville de Lyon rassemble :

- / Des représentant-e-s élu-e-s de la Ville de Lyon et de ses neuf arrondissements ;
- / Des représentant-e-s d'associations féministes et féminines ou œuvrant pour les femmes à Lyon ;
- / Des représentant-e-s des partenaires sociaux, salariés et patronaux ;
- / Des représentant-e-s d'institutions ou des services de l'État ;

/ Des membres de la communauté universitaire.

Réuni vingt-deux fois, le Conseil pour l'égalité constitue un espace d'échange et de co-construction. Ainsi, ses rencontres ont permis de formuler des propositions pour les deux plans d'action de la Ville.

À Bordeaux, l'Observatoire de l'égalité est composé de chercheur-e-s provenant de disciplines variées, d'associations, d'élu-e-s et d'agent-e-s de la Ville ou de la Métropole. À ce jour, les deux principales réalisations de l'Observatoire ont été une enquête sur les discriminations (voir page 44), ainsi que l'organisation d'États Généraux dont les productions ont enrichi le plan d'actions.

Dans la Région Nord-Pas-de-Calais, le Forum Hybride pour la construction de nouveaux indicateurs de développement réunit principalement des scientifiques, mais aussi des institutions, structures militantes, agences d'urbanisme et citoyen-ne-s, et prévoit des allers-retours permanents avec la société civile. Le but est de construire avec l'INSEE, dans une démarche partenariale et participative, des indicateurs alternatifs déclinables au niveau local afin de changer la culture de l'évaluation. La question de l'égalité femmes-hommes ayant émergé rapidement, un groupe de travail dédié a été créé dans ce cadre. Il a pour objectifs de rendre compte des inégalités hommes-femmes sur le territoire, d'associer les citoyen-ne-s à cet engagement régional, et de mettre au point des indicateurs de suivi de la Charte. Ce groupe est ouvert à des membres extérieurs au forum, notamment des associations positionnées sur cette thématique.

Toujours à l'échelon régional, le Conseil régional des Pays de la Loire a créé en 2011 la Commission ligérienne pour l'Égalité, la Clé, chargée d'améliorer la connaissance des inégalités et des discriminations et de rendre lisible l'action régionale, dans une démarche partenariale. Réunie à quatre reprises, depuis 2011, elle a notamment permis l'impulsion des travaux pour l'Agenda 22 régional, ainsi que pour la

création d'une plateforme numérique d'accès et de défense des droits.

### Des centres de ressources et d'accompagnement

Le Conseil régional d'Île-de-France a créé en 2009 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 de l'égalité entre les femmes et les hommes et la production d'expertise dans ce domaine. Il réunit plus de 120 membres : des associations, des collectivités locales et des syndicats.

- / Le Centre accompagne les acteurs et actrices franciliennes 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 franciliens pour l'égalité (voir focus page 89) ;
- / Il favorise les interventions sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations sexistes en milieu scolaire ;
- / Il lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes (voir page 40) ;
- / Il propose, via son site internet, une plateforme 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 produit et diffuse de l'expertise.

La Ville d'Échirolles a mis l'un de ses services à disposition par convention à Grenoble-Alpes Métropole : la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

29

Voir page « Comité Consultatif égalité femmes/hommes » du site de Rennes Métropole : [metropole.rennes.fr/politiques-publiques/elus-institution-citoyennete/la-fabrique-citoyenne/comite-consultatif-egalite-femmeshommes/](http://metropole.rennes.fr/politiques-publiques/elus-institution-citoyennete/la-fabrique-citoyenne/comite-consultatif-egalite-femmeshommes/)

30

Voir le site des services de l'État dans le Gers. [www.gers.gouv.fr/Politiques-publiques/Droits-des-femmes-et-egalite/Reseaulument-Egalite](http://www.gers.gouv.fr/Politiques-publiques/Droits-des-femmes-et-egalite/Reseaulument-Egalite)

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités:</b> Ville d'Échirolles et Grenoble-Alpes Métropole <b>Mise en œuvre:</b> La Maison a été créée en 2005.
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Publics ciblés:</b> Tout porteur de projet pour l'égalité femmes-hommes sur le territoire de la Métropole. <b>Mise en œuvre / actions:</b> La Maison a trois fonctions: / L'accompagnement des porteur-se-s de projets relevant de l'égalité femmes-hommes, avec un appui notamment méthodologique à la conception et la réalisation de ces projets; / La sensibilisation et la formation des ag ent-e-s des collectivités du territoire; / L'apport de ressources documentaires.
<b>MOYENS</b>	<b>Humains:</b> un équivalent temps plein et deux à mi-temps. <b>Financiers:</b> En 2014, / 45 000 euros de Grenoble-Alpes Métropole (33 % des ressources de la Maison); / 78 671 euros de la Ville d'Échirolles (59 % du budget prévisionnel total); / Le reste provient de fonds régionaux, européens et de l'État.
<b>ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>Leviers:</b> Parmi les ressources proposées par la Maison, la « <i>boîte à outils</i> » comprend des spectacles sur l'égalité, des ouvrages, des expositions, des documents vidéo ou audio.
<b>PLUS D'INFORMATIONS</b>	Site de la Maison pour l'égalité: <a href="http://www.maison-egalite-femmes-hommes.fr">www.maison-egalite-femmes-hommes.fr</a>

Parmi la pluralité d'organismes sur lesquels peuvent s'appuyer les collectivités, les associations sont souvent considérées comme des partenaires privilégiés, à mi-chemin entre société civile et milieu professionnel.

### ASSOCIATIONS

Dans plusieurs collectivités, la richesse du milieu associatif est considérée comme «*une chance*». De Bordeaux, où le «*milieu associatif fabuleux*» sur l'ensemble du territoire permet «*une remontée rapide des pratiques de terrain*», à Rennes, où «*la société civile, très mobilisée, et les associations permettent une vraie émulation*», la coopération avec les associations du territoire apparaît comme une force pour mettre en place une politique d'égalité femmes-hommes.

#### «*L'existence d'un écosystème rennais*»

d'associations, de militant-e-s féministes est une spécificité rennais cruciale. Il faut que la collectivité sache «*lâcher prise*» sur la formalité pour fédérer en toute indépendance: vouloir trop diriger serait contre-productif, c'est pourquoi la collectivité a un rôle de soutien, d'accueil, de facilitateur, mais sans ingérence. La liberté est performante en la matière ».

*Geneviève Letourneux, conseillère municipale de Rennes déléguée aux droits des femmes et à l'égalité*

#### Des partenariats protéiformes pour mettre en place différentes actions

À Rennes, des actions de «*conscientisation*» sont organisées chaque année, notamment à l'occasion du 8 mars, avec «*un socle d'associations féministes*», très présentes dans le Comité Consultatif, ce qui permet de valoriser leur action et de sensibiliser le grand public. Une thématique choisie par le Comité Consultatif et les associations (en 2015, «*Prendre la parole et agir*») permet d'associer d'autres partenaires (acteurs sociaux, culturels - musées, bibliothèques, divers services)

**À Lille**, les associations portent également l'organisation de ces événements, en copilotage avec la Ville.

«*Leur fort dynamisme* est facilitateur. Elles travaillent ensemble, se connaissent bien, se renvoient les unes aux autres ce qui rend leur action plus coordonnée et plus efficace ».

*Anne Mikolajczak, élue Adjointe déléguée aux droits des femmes de la Ville de Lille.*

Dans un effort de facilitation de ces échanges, la collectivité a fait paraître en novembre 2015 un répertoire papier qui recense toutes les associations lilloises qui œuvrent pour l'égalité femmes-hommes. Elles y sont classées par thèmes, avec pour chaque association ses coordonnées, horaires d'ouverture et missions, avec une réactualisation régulière rendue possible par sa mise ligne.

Enfin, ce type d'acteur peut être directement moteur des initiatives de collectivités. À Rouen, les associations réunies dans un forum ont souhaité bénéficier d'une sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, se faisant ainsi le relai de la culture de l'égalité que tente de diffuser la collectivité. De manière plus déterminante encore, l'association Paroles de Femmes a saisi en 2013 le Conseil Municipal de Massy sur la question de l'égalité. Ce dernier a répondu à cette sollicitation en intégrant la thématique égalité à sa démarche d'Agenda 21.

#### Soutien aux associations à travers des subventions

Outre les actions menées en propre par les collectivités, subventionner des associations positionnées sur la thématique de l'égalité femmes-hommes sous différentes formes fait partie des moyens d'agir pour les collectivités.

La liste des associations ainsi subventionnées, par les services droits des femmes des collectivités ou par d'autres (Politique de la Ville, vie associative, mais aussi Formation, etc), et l'ampleur des subventions est trop importante pour être réalisée ici de manière pertinente, a fortiori exhaustive.

Dans presque tous les champs d'action présentés ci-dessus, les collectivités rencontrées soutiennent financièrement les activités d'associations. Nous avons donc volontairement exclu

dans cette présentation le détail des subventions à des associations.

Notons que celles-ci sont pourtant conséquentes; à titre d'exemples:

/ la Région Île-de-France subventionnait des associations œuvrant pour l'égalité professionnelle à hauteur d'environ 550 000 euros en 2015;

/ le Fonds Régional de Lutte Contre les Discriminations et en faveur de la promotion de l'égalité de la Région Pays de la Loire, accessible aux associations et collectivités locales, a permis de financer entre 2010 et 2014 cinquante-deux projets pour un montant de 720 001 euros sur le seul pilier «*Égalité femmes-hommes*».

Les collectivités rencontrées apportent leur soutien à des associations ainsi qu'à d'autres acteurs au moyen d'appels à projets qui visent le plus souvent des thématiques ciblées. Ainsi, la Région Île-de-France finance des actions de lutte contre les violences faites aux femmes, ou portant sur l'égalité professionnelle (accompagnement des femmes en recherche d'emploi, entrepreneuriat féminin, formation aux outils numériques, élargissement des choix professionnels, etc.)

Le Conseil régional de Midi-Pyrénées a également adopté en 2014 un appel à projets annuel unique visant à faire progresser l'égalité sur son territoire en soutenant la réalisation d'actions dans trois volets: jeunesse, égalité professionnelle et vie culturelle et sportive.

#### «*La Région Midi-Pyrénées soutient des projets*»

en faveur de l'égalité femmes-hommes portés par des associations de Midi-Pyrénées depuis 2006. Au regard de ses compétences et de ses priorités, la Région a choisi en 2014 de concentrer ses moyens pour les projets en faveur de l'égalité femmes-hommes portés par des associations loi 1 901 axés sur trois thématiques.

L'appel à projets sera mis en œuvre chaque année au regard de critères communs et selon un calendrier et des critères spécifiques à chaque volet.

Tous volets confondus, cet appel à projets représente 170 000 euros dans le budget primitif 2015.»

*Extrait du plan d'actions 2015-2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale de la Région Midi-Pyrénées.*

### S'ASSOCIER À D'AUTRES COLLECTIVITÉS

Après les citoyen-ne-s et les associations, l'une des catégories de partenaires les plus souvent nommées par les collectivités rencontrées sont les autres collectivités présentes sur des territoires avoisinants, ou sur le même à d'autres échelles.

« **L'une des particularités de la Région** est de compter huit départements, un chiffre important. On trouve donc de nombreuses villes "moyennes ou semi-grandes" avec un rayonnement très localisé. C'est pourquoi il est important que les acteurs de l'égalité se connaissent et connaissent leurs actions respectives. Cette valorisation est d'autant plus importante que de nombreux acteurs, qui ne relèvent pas directement de l'égalité, se démènent sans ressources pour leurs actions d'égalité femmes-hommes, comme certains établissements d'enseignement tels que les maisons familiales et rurales. »

Marianne Le Roux, Chargée de mission égalité femmes-hommes, Délégation générale aux missions transversales et à la relation aux élus de la Région Rhône-Alpes.

Plusieurs des collectivités rencontrées animent ou s'inscrivent dans un réseau où elles peuvent échanger leurs pratiques avec leurs

homologues, sur la forme ou dans le fond des politiques locales d'égalité menées. Elles peuvent bien évidemment le faire dans le cadre du réseau national des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, animé par l'AFCCRE sous l'impulsion de Gunilla Westerbeg-Dupuy, Adjointe au Maire de Suresnes, (voir page 11), mais également choisir d'échanger avec les collectivités proches géographiquement par exemple.

Ainsi, Grenoble-Alpes Métropole, avec l'appui de la Maison pour l'Égalité femmes-hommes, anime un réseau des collectivités pour l'égalité, qui se rencontre quatre fois par an. Les quarante-neuf communes de GAM sont invitées à participer, mais un noyau dur d'une douzaine de membres en constitue le moteur.

Outre le partage d'expériences et de bonnes pratiques, le réseau doit permettre la mise au point d'actions en commun : un plan a d'ailleurs été établi et validé en mars 2015.

Ces structures de coopération entre les Villes sont particulièrement développées à l'échelle départementale, comme en témoigne notamment l'existence du Réseau de Villes du 94.

## FOCUS

**Le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité »,** animé par le Centre Hubertine Auclert, réunit les collectivités franciliennes engagées pour l'égalité auxquelles différents appuis sont proposés :

/ À l'invitation de la collectivité, le Centre intervient auprès des élu-e-s et des services **pour une sensibilisation aux enjeux des politiques locales d'égalité femmes-hommes** ou pour une présentation de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale ;

/ **Pour concevoir des politiques locales d'égalité femmes-hommes et rédiger un plan d'action :** le Centre vous apporte des conseils méthodologiques et des exemples de bonnes pratiques ;

/ Des cadres d'échanges sont régulièrement proposés **pour rencontrer ses homologues et mutualiser les expériences** et les bonnes pratiques ;

/ Des formations, répondant aux besoins identifiés par les membres du réseau et animées par des expert-e-s, permettent **une véritable montée en compétences.**

D'autres partenaires plus spécifiques mais tout aussi intéressants, peuvent également être associés à la mise en œuvre de politiques locales d'égalité.

### ENTREPRISES

Plusieurs collectivités ont cherché à s'appuyer sur les entreprises présentes sur leur territoire, en dehors des prestataires associés aux démarches d'analyse de la commande publique à l'aune de l'égalité. (voir page 26).

Ainsi, la Ville de Suresnes a créé un groupe de travail composé de onze entreprises et de la Ville, réuni neuf fois en 2013-2014. Deux entreprises présentes sur le territoire, Engie (énergie) et CapGemini (services du numérique), ont de plus été associées à des séances de sensibilisation d'un public collégien et lycéen à la mixité des métiers.

Le Conseil régional de Midi-Pyrénées s'est également engagé dans cette voie, en soutenant la mise en place et l'accompagnement d'un « *réseau d'entreprises socialement innovantes en matière d'égalité femmes-hommes* »<sup>33</sup> par le MIDACT, l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail. En lien avec la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

31

Conseil Général du Val-de-Marne, *L'égalité, ça s'apprend!* Actes et perspectives de la rencontre des actrices et acteurs val-de-marnais-es de l'éducation à l'égalité de 2013, 2014.

32

Voir le site du Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des Femmes. [femmes.gouv.fr/9-regions-territoires-dexcellence-et-deja-230-actions-concretes-pour-legalite-professionnelle/](http://femmes.gouv.fr/9-regions-territoires-dexcellence-et-deja-230-actions-concretes-pour-legalite-professionnelle/)

33

Plan d'actions pour l'égalité de la Région Midi-Pyrénées.

<b>CONTEXTE</b>	<b>Collectivités :</b> Département du Val-de-Marne / Une dizaine de Villes dont celles d'Arcueil, Champigny-sur-Marne, Chevilly-Larue, Choisy-le-Roi, Fontenay-sous-Bois, Fresnes, Ivry-sur-Seine, Valenton, Villejuif, Villeneuve-Saint-Georges. <b>Mise en œuvre :</b> Permanente.
<b>DESCRIPTION DE L'ACTION</b>	<b>Diagnostic/problème identifié et objectifs :</b> Les politiques locales d'égalité étant encore récentes, s'appuyer sur les expériences extérieures est un levier de réussite pour celles qui s'y engagent. L'objectif initial du réseau, créer un cadre d'échange de bonnes pratiques, s'est enrichi à trois axes supplémentaires : / Rencontre des homologues des autres villes et soutien mutuel dans la mise en place de ces politiques ; / Valorisation d'actions qui manquent de visibilité ; / Organisation commune d'événements. <b>Publics ciblés :</b> Agent-e-s des Villes présentes sur le territoire. <b>Mise en œuvre / actions :</b> Exemple en 2013, organisation d'un colloque sur l'éducation à l'égalité, « <i>L'égalité ça s'apprend!</i> » <sup>31</sup>
<b>ACTRICES ET ACTEURS</b>	Le réseau compte aujourd'hui une dizaine de membres. De plus, les actions organisées peuvent faire appel à des partenaires, comme le Centre Hubertine Auclert, la Région Île-de-France, l'inspection académique...
<b>MOYENS</b>	<b>Logistiques :</b> Le réseau fonctionne de manière souple et informelle. Il ne se réunit pas toujours au même endroit, ni à l'initiative des mêmes personnes, à fréquence irrégulière en dehors des temps de préparation d'événements.

(Directe) et les syndicats concernés, cette action vise à repérer, valoriser et faire partager les bonnes pratiques des entreprises du territoire en matière d'égalité femmes-hommes, et ainsi de faire monter en compétence les partenaires sur cette thématique.

De plus, la Région sollicite aussi ses entreprises à travers la remise du prix de l'égalité professionnelle, qui valorise les bonnes pratiques mises en place par des employeurs privés ou publics.

34

Voir site de l'Institut  
Émilie du Châtelet.  
[www.institutemilieduchatelet.org/presentation-iec](http://www.institutemilieduchatelet.org/presentation-iec)

### « Le prix égalité professionnelle »

a lieu tous les deux ans depuis 2003 et s'adresse aux entreprises de la région qui candidatent dans trois catégories distinctes : les grandes entreprises (plus de 250 salariés), les TPE et les PME (moins de 50 salariés) et les femmes créatrices et/ou repreneuses d'entreprises. [...]

Le prix égalité professionnelle :

- / récompense les entreprises ayant mis en place une démarche volontariste et efficace en matière d'égalité,
- / repère et valorise les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle,
- / démontre que l'égalité est un atout et un facteur de valorisation de l'image de l'entreprise.»

*Plan d'actions pour l'égalité de la Région Midi-Pyrénées, p.37.*

De même, la Ville de Bordeaux associe ses chercheur-e-s à l'Observatoire bordelais de l'égalité (voir page 55). Tout comme les associations, le milieu universitaire y est perçu comme « *une chance* » pour les actions de lutte contre les discriminations, avec des universitaires « *enthousiastes, qualifié-e-s et motivé-e-s par l'Observatoire, comme Arnaud Alessandrin, Laetitia Cesar-Franquet, Johanna Dagorn, Édith Maruéjols, Yves Raibaud, et bien d'autres* ».

Enfin, la Région Île-de-France finance depuis sa création, en 2006 l'Institut Émilie du Châtelet, qui fédère dix-sept acteurs de la recherche, dans un double but de développement et de diffusion des recherches sur « *les femmes, le sexe et le genre* »<sup>34</sup>.

### ACTEUR-TRICE-S UNIVERSITAIRES

De même que les entreprises, le milieu universitaire local constitue un appui intéressant pour plusieurs collectivités.

Ainsi, la Ville de Lyon fait régulièrement appel à des chercheur-e-s ou des étudiant-e-s dans la mise en œuvre de ses actions pour l'égalité : outre leur importance dans le Conseil pour l'égalité (voir page 54), plusieurs travaux ponctuels ou récurrents ont été menés à la demande de la Ville, qu'ils concernent la communication non-stéréotypée (page 24), les discriminations multifactorielles (page 43), ou l'orientation scolaire (pages 50 et 51).

# CONCLUSION

## CONCLUSION

*La conclusion de la version précédente de l'étude rappelait les progrès et les difficultés rencontrés par les collectivités désireuses de mettre en place des politiques d'égalité femmes-hommes.*

### Quels constats peut-on faire, près de trois ans plus tard ?

**Un des éléments les plus positifs** est sans doute la nette progression de la thématique de l'égalité femmes-hommes parmi les collectivités territoriales.

Un grand nombre de collectivités s'en empare, s'engage davantage à ce sujet : par exemple la quantité de collectivités qui ont un-e agent-e en équivalent temps plein sur la thématique a augmenté, au-delà des Régions et des plus grandes Villes.

**195 collectivités sont signataires de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes** dans la vie locale au 25 mars 2016, rédigent un plan d'actions, s'inscrivent dans des réseaux locaux comme Territoires Franciliens pour l'Égalité, en Île-de-France.

Le cadre légal a lui aussi beaucoup évolué depuis 2013, et la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes contribue notamment à l'évolution et à l'amplification de ces politiques.

Les collectivités sont logiquement plus nombreuses, aussi, à avoir évalué au moins une fois les actions et politiques qu'elles ont entreprises. La diffusion d'une culture de l'égalité semble progresser dans certains territoires, où l'élu-e délégué-e est mieux identifié-e, les services plus volontaires, les partenaires plus nombreux-se-s et varié-e-s, le public toujours plus présent aux différentes manifestations qu'organisent les collectivités.

### Malgré ces progrès globalement enthousiasmants, les politiques locales d'égalité sont toujours loin d'être stables et pérennes

**Les alternances électorales successives**, la perte de la clause de compétence générale et plus largement la réforme de l'État, les restrictions budgétaires connues de tous les services de toutes les collectivités, sont autant de menaces qui pèsent sur ces politiques. Parfois jugées inutiles ou ne relevant pas des compétences des collectivités, elles sont pourtant plus nécessaires que jamais dans un contexte de crise économique (qui touche les femmes d'une manière spécifique), politique et sociétale.

Partager les expériences de mise en place, de succès et d'échecs des différentes collectivités pour fournir un outil dans ce contexte est le but de cette étude. Elle rappelle également l'ampleur des domaines dans lesquels les collectivités peuvent agir, la variété des actions qu'elles peuvent mettre en place, et la légitimité qu'elles ont à le faire. La diffusion d'une culture de l'égalité est progressive, loin d'être linéaire, mais tangible. Et plus que jamais, les collectivités locales sont au cœur de cette évolution.



# REMERCIEMENTS

## REMERCIEMENTS

*Le Centre Hubertine Auclert tient à remercier les personnes rencontrées qui, en acceptant de nous accorder de leur temps, ont permis la réalisation de cette étude.*

### Pour la version 2015

**/ Isabelle Amicel,**  
Chargée de mission égalité et citoyenneté, Ville de Bordeaux;

**/ Clémence Armand,**  
Chargée de mission «*Lutte contre les discriminations et Égalité femmes-hommes*», Région Île-de-France;

**/ Cécile Bagieu,**  
Chargée de mission égalité des droits, Ville de Grenoble;

**/ Magali Brichet,**  
Responsable de la Mission Égalité des droits / Lutte contre les discriminations, Région Pays de la Loire;

**/ Véronique Calvat,**  
Chargée de mission Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations dans la formation et l'emploi, Région Île-de-France;

**/ Anne-Laure Carrier,**  
Chargée de l'égalité femmes-hommes / jeunesse, Grenoble-Alpes Métropole;

**/ Emmanuel Carroz,**  
Adjoint Égalité des droits et Vie associative, Ville de Grenoble;

**/ Elsa Boyer Croquette,**  
Chargée mission égalité femmes-hommes, Région Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon;

**/ Françoise Daphnis,**  
Responsable de l'observatoire de l'égalité, Conseil départemental du Val-de-Marne;

**/ Sylvie Depraetere,**  
Directrice adjointe au développement durable, Région Nord-Pas-de-Calais;

**/ Ambre Elhadad,**  
Chargée de mission droits des femmes, égalité et lutte contre les discriminations, Ville de Champigny-sur-Marne;

**/ Marie-Hélène Houalla,**  
Directrice du Développement Durable, Ville de Rouen;

**/ Hélène Klein,**  
Vice-Présidente de la Métropole Rouen-Normandie à la lutte contre les discriminations, l'égalité hommes-femmes, chemins de la citoyenneté et Adjointe au Maire de Rouen chargée de la Lutte contre les discriminations, des Droits des femmes, de la Citoyenneté et des Personnes en situation de handicap;

**/ Catherine Lafeuille,**  
Directrice Agenda 21, Ville de Massy;

**/ Rémy Le Floch,**  
Chargé de mission à la Mission Égalité de la ville de Lyon;

**/ Marianne Le Roux,**  
Chargée de mission égalité femmes-hommes, Région Auvergne-Rhône-Alpes;

**/ Valérie Loirat,**  
Pôle Institutions, Plaidoyer et Citoyenneté, association française du Conseil des communes et régions d'Europe;

**/ Anne Mikolajczak,**  
Adjointe à la Maire de Lille déléguée aux droits des femmes et à l'égalité Femmes-Hommes;

**/ Lucie Montard,**  
Responsable Maison pour l'égalité femmes-hommes par intérim, Échirolles / Grenoble-Alpes Métropole;

**/ Claire-Lise Niermaréchal,**  
Chargée de mission auprès de Thérèse Rabatel, Ville de Lyon;

**/ Laure Pascal-Draneasas,**  
Cheffe de service, Maison pour la vie citoyenne et l'accès au droit, Ville de Suresnes;

**/ Anne-Marie Poulain,**  
Chargée de mission égalité femmes-hommes, Conseil départemental de la Somme;

**/ Thérèse Rabatel,**  
Adjointe au Maire de Lyon en charge de l'égalité femmes-hommes et des personnes en situation de handicap;

**/ Uzam Sebinwa,**  
Responsable de service égalité et prévention des discriminations, Métropole Rouen-Normandie;

**/ Elisabeth Tocque,**  
Directrice adjointe chargée de la formation, Délégation Haute-Normandie du Centre national de la fonction publique territoriale.

## REMERCIEMENTS

### Pour la version 2013

(hors personnes réinterrogées en 2015)

**/ Anne Audoin,**

Chargée de mission, Direction coordination et stratégie des politiques de formation et d'éducation, Région Centre;

**/ Françoise Bachelier-Plassart,**

Vice-présidente en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, Brest Métropole Océane;

**/ Didier Bazin,**

Chef du Service Prospective, Évaluation et Développement Durable, Conseil général des Côtes d'Armor;

**/ Catherine Benoit,**

Chargée de mission à la promotion de l'égalité- Gestion du dispositif « Réseau Appel des cent », Conseil général de l'Essonne;

**/ Clémentine Bretagnolle,**

chargée de mission Droits des femmes et pour l'égalité, Ville de Fontenay-sous-Bois;

**/ Aurélie Bourgoignon,**

Chargée de mission Egalité femmes-hommes, Région Limousin;

**/ Morgane Choblet,**

Responsable du service politique de la ville, vie associative, Droits des Femmes, Ville de Gennevilliers;

**/ Margaux Collet,**

Collaboratrice auprès de Maud Olivier – déléguée à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité, Conseil général de l'Essonne;

**/ Agnès Durand,**

Cheffe du Service citoyenneté et jeunesse, Région Limousin;

**/ Bernadette Geisler,**

Chargée de Mission aux droits des femmes et à l'égalité de genre, Ville de Strasbourg;

**/ Miné Gunbay,**

Conseillère municipale déléguée aux Droits des femmes et à l'égalité de genre, conseillère communautaire, Ville de Strasbourg;

**/ Nadia Kacel,**

Chargée de mission Promotion des droits des femmes et lutte contre les discriminations, Ville de Gennevilliers;

**/ Gwendoline Lions,**

Chargée d'évaluation des politiques publiques, Conseil général des Côtes d'Armor;

**/ Mar Merita Blat,**

Chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes – Mission citoyenneté et accès aux droits, Conseil général de l'Essonne;

**/ Michèle Pasteur,**

Directrice de la direction de la prospective, de l'ouverture et du développement durable, Conseil général des Côtes d'Armor;

**/ Frédérique Pondemer,**

Cheffe du Pôle Egalité des droits et innovation sociale, Région Bretagne;

**/ Béatrice Prieur,**

Responsable de la Mission Développement Social Urbain, Brest Métropole Océane;

**/ Nicole Quéré,**

Chargée de mission – Mission Dynamiques Internes, Direction des Ressources Humaines, Brest Métropole Océane.

### RÈGLE DE PROXIMITÉ

Nos publications intègrent « la règle de proximité » qui accorde en genre et en nombre l'adjectif, le participe passé et le verbe, avec le nom qui précède ou qui le suit immédiatement. Exemple : « les hommes et les femmes sont belles ». Cette règle grammaticale, utilisée jusqu'au XVI<sup>e</sup> siècle, évite que « le masculin l'emporte sur le féminin » comme c'est le cas aujourd'hui. Utiliser la règle de proximité permet donc de rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la langue et la grammaire.

### RÉDACTION

Alice Péronnet, accompagnée par Paul Daulny  
Pour la précédente version de l'étude : Marie-Lou Bret et Clémence Pajot

### ÉDITEUR

Centre Hubertine Auclert  
Mai 2016

MISE EN PAGE 

IMPRIMERIE Grenier

ISSN 2116-1631



[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)

*Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, contribue avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe.*

*Ses missions se déclinent en quatre pôles :*

*/ Construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : « l'égalithèque ».*

*/ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs.*

*/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs.*

*/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes intégré au Centre Hubertine Auclert.*

En partenariat avec

