

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Approche intégrée de l'égalité dans les contrats de ville



DOSSIER DE CAPITALISATION DU CYCLE DE FORMATION

PILOTÉ PAR Villes et Territoires Occitanie
Centre de ressources en politique de la ville et cohésion territoriale

ANIMÉ PAR Claudy Vouhé
Chette de projet chez L'Étre Égale

SOMMAIRE

Contexte de la formation	P.03
1. Objectifs	
2. Déroulé	
Décryptage des notions et des concepts	P.06
1. Mécanismes sociaux et différences hiérarchisantes Comprendre l'impact des normes sexuées : comment l'aborder ?	
2. Décrypter les concepts	
■ Mixité, parité, équité, égalité de quoi parle-t-on ?	
■ L'approche intégrée de l'égalité	
■ L'intersectionnalité	
Décrypter les concepts : comment l'aborder ?	
3. Traitement politique et juridique de la différence entre les sexes S'approprier la chronologie des évolutions : comment l'aborder ?	
4. L'égalité dans les QPV : où en est-on ? Saisir les réalités statistiques : comment l'aborder ?	
Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le budget des actions	P.17
1. Une démarche nationale inédite en faveur de l'égalité entre les sexes	
2. Que suppose une telle démarche ?	
3. Une cotation des projets en trois catégories Analyser et coter les projets : comment l'aborder ?	
4. Bilan des actions et perspectives Analyser sa mise en œuvre : comment l'aborder ?	
Analyser son écosystème favorable au BIÉ	P.27
1. Analyser son écosystème favorable à l'égalité et au BIÉ Analyser son écosystème : comment l'aborder ?	
Questions / réponses	P.30
1. Connaître et maîtriser les concepts	
2. La question des moyens	
3. Les moyens	
4. La corrélation cotation / financement	
Pour aller plus loin	P.34

LES OBJECTIFS DU CYCLE DE FORMATION

SENSIBILISATION

Sensibiliser et outiller les acteurs de la politique de la ville aux enjeux liés à l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville.

OUTILLAGE

Apporter des bases et des outils méthodologiques pour appuyer les partenaires des contrats de ville dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leurs prochaines programmations.

JOURNÉE 1

Se familiariser avec l'égalité femmes-hommes :

- explorer les enjeux dans les quartiers.
- identifier des pistes d'actions pour les contrats de ville.
- créer une culture partagée de l'égalité femmes-hommes.

JOURNÉE 2

Appliquer des outils pour l'analyse de l'égalité femmes-hommes dans les projets :

- diagnostiquer l'écosystème de l'égalité femmes-hommes.
- identifier des pistes d'actions pour les programmations 2020 et les suivantes.

PUBLICS CIBLES

- Chef.fes de projets
- Opérateurs/trices
- Services des collectivités
- Services de l'Etat (DDCS, DDFE)
- Conseils citoyens.

PUBLICS CIBLES

- Chef.fes de projets
- Services des collectivités
- Services de l'Etat (DDCS, DDFE)
- Conseils citoyens
- Opérateurs/trices dont l'action est spécifiquement orientée vers/sur l'égalité femmes-hommes.

DATES ET LIEUX

Les 23, 24 et 25 septembre 2019 puis 7, 8 et 9 octobre à Montpellier (Hérault), Nîmes (Gard), et Narbonne. (Aude).

www.villesetterritoireslr.fr

UN ENJEU FORT

Même si des enjeux sont contextuels à chaque quartier et contrat de ville, les inégalités femmes-hommes se manifestent généralement dans l'accès à la formation, l'emploi, l'espace public, les loisirs et la gouvernance locale, les violences. Les inégalités sont nombreuses et persistantes, et les statistiques révèlent de nombreux indicateurs socio-économiques et culturels dans les quartiers prioritaires, qui confirment la nécessité de travailler durablement à la construction de nouveaux modes de socialisation et de relations femmes-hommes, en plus de répondre aux besoins pratiques et immédiats des femmes.

DES ATTENTES NATIONALES

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) dans [son cadre de référence](#) sur l'Égalité femmes-hommes dans les contrats de ville (2014), préconise l'évolution des pratiques favorables à l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville de nouvelle génération et identifie quatre étapes pour y parvenir :

- encourager une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration du contrat de ville nouvelle génération,
- objectiver les inégalités par la production de données sexuées,
- développer un plan d'actions,
- évaluer les actions mises en œuvre.

La Note technique du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville émanant du CGET encourage l'expérimentation de budgets intégrant l'égalité femmes - hommes dans le cadre des contrats de ville. Cette note technique est venue compléter l'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville, qui prévoyait l'expérimentation de la mise en place d'un budget intégrant l'égalité (BIE) dans la programmation des crédits du BOP 147 dès 2020.

“ Globalement, l'objectif est de mettre en place les dispositifs permettant d'analyser si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes. Les objectifs de cette démarche ne peuvent donc pas être réduits à l'augmentation des actions de promotion de l'égalité ou à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires *Cannexe D.* ”

www.villesetterritoireslr.fr

JOURNÉE 1

OBJECTIF

- Familiariser les participant·es avec l'égalité femmes-hommes.
- Explorer les enjeux dans les quartiers.
- Identifier des pistes d'actions pour les contrats de ville.

DÉROULÉ

Un atelier d'une journée avec les acteurs et actrices du contrat de ville ainsi que les institutions et associations travaillant spécifiquement sur l'égalité femmes-hommes dans le département : le but est d'explorer les enjeux sur les quartiers, de partager des expériences (benchmarking) sur l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville et d'imaginer comment agir ou améliorer les actions existantes.

LA FORMATRICE CLAUDY VOUHÉ

Cheffe de projet chez L'Être Égale, l'association a pour but de promouvoir une culture de l'égalité, du respect et de la solidarité entre et parmi les femmes et les hommes. Son objectif est de contribuer aux changements des comportements et des pratiques dans la vie publique et privée.

Claudy VOUHÉ a déjà accompagné de nombreuses collectivités dans la mise en œuvre de leur approche intégrée de l'égalité femmes – hommes en France et à l'international.

Contact : etreegale@gmail.com

L'Être Égale

JOURNÉE 2

OBJECTIF

- Outiller les chef·fes de projet pour l'analyse de base de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville.
- S'approprier une ébauche du diagnostic de l'écosystème en place pour travailler l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville de chaque département (ses points forts/faibles) et des pistes d'action.

DÉROULÉ

Un atelier d'une journée permettant d'introduire des outils pour l'analyse de l'égalité femmes-hommes et de les appliquer sur les contrats de ville en cours. Il s'agissait aussi de réaliser collectivement, pour chaque département, un diagnostic de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville (enjeux, thématiques, approches etc.) en s'appuyant sur l'outil d'analyse transversale de l'égalité qu'est « l'écosystème du genre » dont le budget intégrant l'égalité (BIE) est l'une des dimensions. Des pistes d'actions ont été identifiées sur les axes pertinents (emploi, formation, etc., femmes-hommes dans l'espace public etc.).

www.villesetterritoireslr.fr

DÉCRYPTAGE

des notions et concepts
qui entourent l'égalité
femmes-hommes

L'IMPACT DES NORMES GENRÉES

MODÈLES SOCIAUX ET CULTURELS

Toute société propose à ses membres des normes sociales, y compris des normes qui régissent les manières d'être au monde et avec les autres selon son sexe.



ÉDUCATION FAMILIALE

En référence à ces normes sociales, les parents expriment des attentes différenciées (comportements, goûts, pratiques, activités, orientation, etc.) à leur enfant selon son sexe.



ORIENTATION ET CHOIX DE VIE

Les individus orientent leurs choix en fonction de leurs goûts (socialement et culturellement influencés) et des compétences que la société les a encouragés à développer.



COMPORTEMENTS, GOÛTS, APPÉTENCES

Dès le plus jeune âge, l'enfant apprend à reconnaître et à reproduire les attributs sociaux que la société (à travers la famille, les institutions, les médias, etc.) rattache à son identité féminine ou masculine.

Quand les différences sont hiérarchisantes, elles créent des inégalités. Malgré leur plus grande réussite scolaire, les filles s'orientent moins que les garçons vers les filières dites d'excellence qui mènent à des postes plus qualifiés et mieux rémunérés (plus littéraires et sociales que techniques et scientifiques).

Le travail des femmes est plus impacté que celui des hommes par leur vie personnelle et familiale parce qu'elles continuent d'assumer plus que les hommes, les charges domestiques et familiales.

Il existe un plafond de verre qui traduit le frein que le fait d'être une femme représente pour accéder aux postes à très haute responsabilité ou aux présidences institutionnelles.

Moins médiatisées que les hommes (sport, cinéma, spectacle vivant, musique, etc.) elles sont en conséquence moins rémunérées que les hommes.

www.villesetterritoireslr.fr

COMPRENDRE L'IMPACT DES NORMES GENRÉES : COMMENT L'ABORDER ?

LE DÉBAT MOUVANT (LE GENRE NOUS CONCERNE TOUTES
ET TOUS), UN OUTIL POUR OBJECTIVER SES
REPRÉSENTATIONS



Le débat mouvant permet à chaque participant.e d'exprimer son avis sur des affirmations évoquant l'impact que chacun estime que son appartenance de sexe a sur son quotidien, ses goûts, ses choix et orientations, mais aussi la manière dont la société traite son appartenance de sexe (opportunités professionnelles, encouragements familiaux, etc.), aujourd'hui et aux différentes périodes de sa vie.

La dynamique du débat mouvant permet l'échange contradictoire. Pour organiser une telle animation, il vous suffit de proposer des affirmations rédigées sur des feuilles A4, et de demander aux participant.es d'exprimer leur accord/désaccord et de s'en justifier. Des affiches "d'accord / pas d'accord" sont collées à différents endroits de la pièce, et les personnes doivent physiquement se mettre sous la réponse de leur choix. Au cours du débat, elles peuvent changer d'avis.

Les affirmations portent sur leur vie personnelle, familiale, professionnelle, leurs choix sportifs, d'étude, professionnels, l'éducation reçue et celle donnée à leur enfant, etc., ou des questions plus ciblées selon le thème plus spécifique que vous souhaitez aborder.

Exemples : « ma vie professionnelle aurait été la même si j'avais été de l'autre sexe », ou bien « j'inscris volontiers ma fille au football mais moins volontiers mon fils au twirling bâton (majorette) », « parler de l'« heure des mamans » pour évoquer l'heure à laquelle un parent va chercher son enfant à la sortie de l'école, est une expression sexiste ».

www.villesetterritoireslr.fr

DÉCRYPTER LES CONCEPTS MIXITÉ, PARITÉ, ÉQUITÉ, ÉGALITÉ DE QUOI PARLE-T-ON ?

SEXE

Il se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui distinguent les femmes des hommes. La vision binaire du monde (féminin / masculin) évolue lentement.



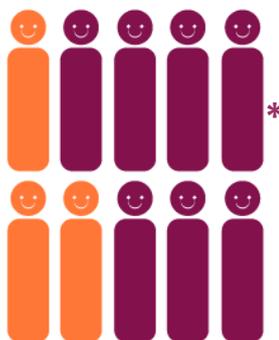
GENRE

Il désigne les rôles qui sont socialement déterminés, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes.

ÉQUITÉ

La démarche d'équité corrige des inégalités de départ avec comme objectif d'atteindre une équivalence des chances et des opportunités entre femmes et hommes. Pour ce faire elle tient compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. La discrimination positive est par exemple une démarche ponctuelle qui vise à compenser les discriminations envers les femmes, et se maintient jusqu'à ce que la démarche ait atteint le principe d'équité.

MIXITÉ



PARITÉ



ÉGALITÉ



L'égalité doit se poser en termes de droits, de valeurs, de hiérarchie sociale

Schéma imaginé par Pertéqal. <http://www.perteqal.fr>

* En termes de sexe, un groupe est considéré comme « mixte » lorsqu'il est constitué d'un minimum de 30% de femmes ou de 30% d'hommes.

www.villesetterritoireslr.fr

DÉCRYPTER LES CONCEPTS L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ

APPROCHE
TRANSVERSALE
DE L'ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

“ Il s'agit de tenir compte des questions femmes-hommes (rôles, besoins, impact) dans tous les domaines de compétences, à toutes les étapes de la gestion des politiques et programmes et à différents niveaux (micro, méso et macro). Femmes et hommes sont ciblés par l'intervention, selon leurs besoins exprimés.



APPROCHE
SPÉCIFIQUE
DE L'ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

Il s'agit d'actions spécifiquement ciblées sur l'égalité femmes-hommes menées à l'intérieur des secteurs/domaines pour résoudre des problématiques ou des écarts que l'approche transversale ne peut prendre en charge. Les « actions positives/discrimination positive » entrent dans cette approche. Les actions spécifiques à l'égalité peuvent cibler les garçons/hommes ou les filles/femmes. Elles sont portées par les responsables sectoriels, parfois avec l'aide des services « égalité » ou « droits des femmes ». Le but est d'arriver à combler les écarts et, à terme, de ne plus avoir besoin d'actions spécifiques mais de travailler uniquement dans la transversalité.



APPROCHE
INTÉGRÉE
DE L'ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

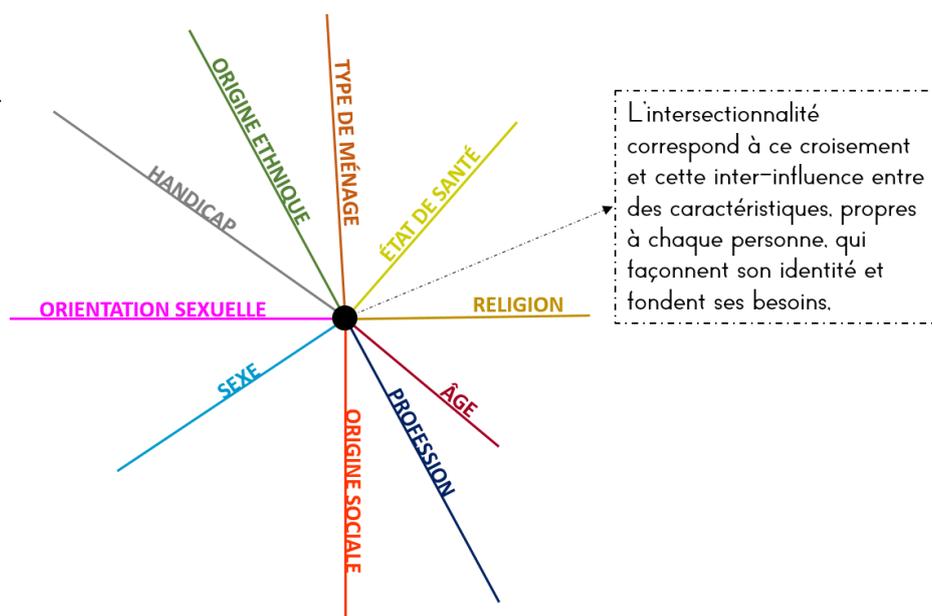
L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIÉ) consiste, à intégrer une démarche qui se soucie de l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans la programmation que dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'une politique (ici celle de la ville). Cette démarche s'appuie sur la nécessité d'impulser des changements organisationnels, méthodologiques, budgétaires, compétences, etc.

“ Source – [Femmes et hommes égaux dans la ville](#) (De cultiver l'égalité dans les collectivités locales, sur la base d'une mission réalisée par le centre de ressources en politique de la ville, Villes au Carré, Val de Loire et Claudy Vouhé).

www.villesetterritoireslr.fr

DÉCRYPTER LES CONCEPTS L'INTERSECTIONNALITÉ

L'**INTERSECTIONNALITÉ** est l'un des concepts qui a le plus interpellé les participant.es. Pour être en mesure de développer une approche transversale de l'égalité femmes-hommes il est indispensable de comprendre ce que recouvre le concept d'intersectionnalité qui tient compte de la diversité. En d'autres termes il est indispensable de tenir compte des multiples identités croisées qui, en plus du sexe, influencent les rôles, l'accès aux ressources et à la prise de décision, les besoins etc. ni les femmes, ni les hommes, ne forment des tous monolithiques.



Une personne ne se définit jamais selon son seul sexe. Elle se définit, tout comme elle est socialement impactée, par d'autres variables de différenciation sociale : classe sociale, origine ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle, etc.

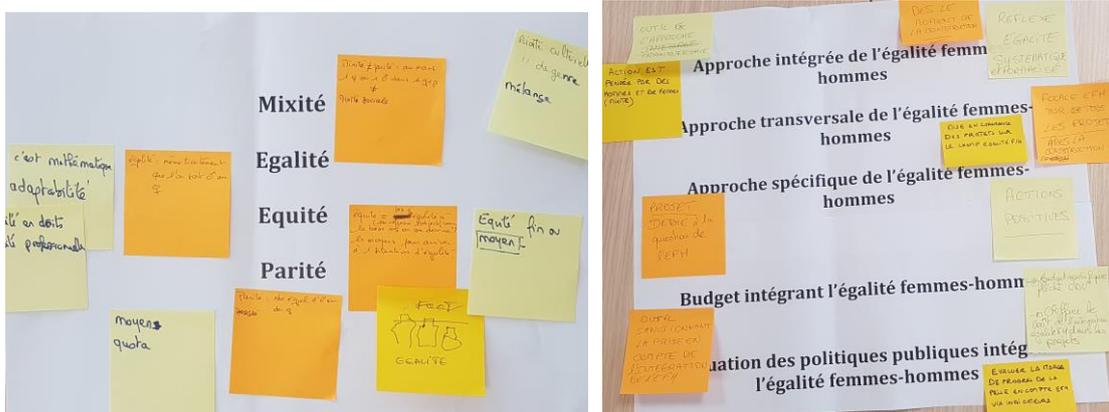
L'approche intersectionnelle vise à prendre en compte l'ensemble de ces facteurs de différenciation sociale dans une même analyse, afin d'identifier et de donner du sens aux modes de production des inégalités sociales. Être une femme expose à des inégalités liées au sexe féminin. Ces inégalités peuvent s'accroître selon qu'une femme est par exemple porteuse ou non d'un handicap, qu'elle maîtrise ou non la langue française, qu'elle vit ou non dans un quartier prioritaire, etc.

Cette approche intersectionnelle invite donc à penser l'articulation systématique et intégrée des différentes dimensions sociales qui composent l'individu, tant au niveau des individus eux-mêmes (vécu, subjectivité), qu'au niveau structurel (la manière dont une société produit des inégalités dans son traitement différentiel et hiérarchisant des différentes catégories d'individus). L'intersectionnalité permet de comprendre, donc d'agir, sur la production des inégalités sociales.

www.villesetterritoireslr.fr

DÉCRYPTER LES CONCEPTS : COMMENT L'ABORDER ?

LE DÉBAT EN PETITS GROUPES AUTOUR DE NOTIONS DONT LE SENS SEMBLE PROCHE



ÉTAPE 1 : Donnez à chaque sous-groupe un ensemble de concepts dont le sens pourrait se confondre (exemple : mixité, égalité, parité, équité).

ÉTAPE 2 : Donnez pour consigne à chaque groupe de s'entendre sur une définition de chaque terme ou de noter les idées, mots, concepts que chacun associe à chaque terme. Un mot par post-it collé sur la feuille de termes. Alternativement, faites tourner les feuilles dans les groupes/ou les groupes autour des feuilles (méthode world café) pour que chacun travaille sur toutes les feuilles et complète les commentaires des groupes précédents.

ÉTAPE 3 : Présentez des propositions de chaque groupe et débat collectif.

Cette animation permet à la fois un débat en petit groupe, une mise en clair de concepts qui souvent prête à confusion pour des néophytes. La présentation des définitions par la formatrice permet à chacun de réaliser toute la complexité et la diversité des concepts qui entourent la notion d'égalité entre femmes et hommes.

www.villesetterritoires.lr.fr

LES ÉVOLUTIONS DU TRAITEMENT POLITIQUE ET JURIDIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

La loi a progressivement construit un arsenal juridique relatif à l'égalité femmes - hommes. Elle a permis par vague et grâce à l'action des féministes des avancées en matière de vie économique (abrogation de l'autorité maritale, accès au marché du travail, égalité professionnelle, salariale, etc.), de vie familiale et personnelle (droit à la contraception et à l'avortement, pénalisation du viol entre époux, des violences conjugales, etc.), de vie publique (droit de vote, égalité en matière de représentation politique, etc.).

Voici quelques-unes de ces dates :

1907 : La loi accorde aux femmes mariées la **libre disposition** de leur salaire.

1938 : Suppression de **l'incapacité civile** des femmes.

1944 : Ordonnance accordant le **droit de vote** et d'éligibilité aux femmes.

1946 : Le **principe de l'égalité** entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1965 : Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à **exercer une profession sans autorisation** maritale et à gérer leurs biens propres.

1970 : Le **congé maternité** est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.

Création d'un congé parental d'éducation et **suppression de la notion de « chef de famille »**.

1972 : Le principe de **l'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1975 : La loi Veil autorise **l'IVG**.

1983 : Loi Roudy sur **l'égalité professionnelle**.

1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à **l'égalité des époux dans la gestion des biens** de la famille et des enfants.

1992 : Loi sanctionnant le **harcèlement sexuel** dans les relations de travail.

2000 : Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux **mandats électoraux**.

2001 : Loi Génisson sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

2006 : Loi sur **l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes.

2007 : Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008 : Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la **parité dans les responsabilités professionnelles et sociales**

[Loi du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

! [Son article 61](#) stipule l'obligation du rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitant·es.

www.villesetterritoireslr.fr

ÉVOLUTIONS POLITIQUES ET JURIDIQUES : COMMENT LES ABORDER ?

Plutôt que de distribuer une liste de dates, Claudy Vouhé a utilisé deux animations favorisant pour les participant.es une appropriation active de ces évolutions datées: le quizz et la frise. Ces exercices ludiques invitent chacune à s'interroger sur la datation des évolutions, et à échanger autour du décalage qui existe parfois entre leurs croyances et la réalité des faits.



LA FRISE DES DROITS

Distribuez à vos participant.es les lois et avancées en format papier: un événement par morceau de papier. Placez au mur des périodes de 1900 à 2019 (exemple 1900/1940), et demandez à chaque participant.es d'aller coller ses papiers sous la période correspondante.

Cet exercice permet d'une part à chacun.e de s'approprier activement et de manière ludique la chronologie des évolutions. Elle favorise d'autre part un premier niveau d'analyse collective autour des dimensions de l'égalité que chaque période ou ensemble de lois est venu travailler (d'abord l'autonomisation des femmes, puis l'égalité en matière familiale/parentale, puis l'égalité professionnelle, etc.).

Pour préparer votre frise, retrouvez l'ensemble des lois et décrets qui ont façonné l'évolution en faveur de l'égalité femmes-hommes, en cliquant [ICI](#).

www.villesetterritoireslr.fr

ÉGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES, OÙ EN EST-ON ?

LA SITUATION NATIONALE

	FEMMES DES QPV	FEMMES AUTRES QUARTIERS
En emploi chez les 30/49 ans	50%	80%
Taux de chômage parmi les femmes en activité	23%	9,5%
Part des femmes ayant déclaré avoir renoncé à des soins pour raisons financières	31,2%	18,8%
Part des femmes atteintes d'obésité	18%	15%
Part des bénéficiaires du programme VVV	- De 40%	+ de 60%
Part des licenciées de clubs sportifs	3%	97%

Source : La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, avis rendu par le Conseil National des Villes (CNV), juin 2018.

QUELQUES TENDANCES A L'ECHELLE DE L'OCCITANIE TOUS TERRITOIRES CONFONDUS

10% des président.es de conseils généraux sont des femmes.

16% des femmes sont des maires.

24% séparent le revenu moyen des femmes cheffes d'entreprise de celui de leurs homologues masculins. Les femmes touchent 81% du montant du salaire des hommes.

85% des familles monoparentales sont dirigées par une femme.

Les filles constituent **31%** des filières de l'apprentissage.

Avec **14** féminicides conjugaux depuis le début de l'année 2019, l'Occitanie enregistre le macabre record national.

FEMMES-HOMMES DANS LES QPV D'OCCITANIE

Population



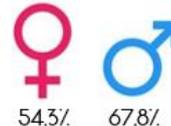
Taux d'emploi



Part des emplois précaires parmi les emplois



Taux d'activité



Part des sans diplôme Taux de scolarisation (15/64 ans)



www.villesetterritoires.lr.fr

SENSIBILISER AUX RÉALITÉS STATISTIQUES : COMMENT L'ABORDER ?

Abordez-le sous forme de quizz : L'égalité femmes-hommes en chiffres. Evidemment, la formatrice/le formateur a les réponses.

L'égalité femmes-hommes en chiffres

QUESTIONS (en France, sauf si précisé)	A	B	C
POLITIQUE			
%. moyen de femmes parlementaires (monde)	19%	28%	32%
%. de femmes maires ?	16%	25%	33%
%. de femmes élues municipales en Occitanie ?	22%	39%	52%
%. de femmes dans les Conseils Communautaires ?	15%	31%	48%
%. éluEs au Conseil Communautaire (votre Métropole)	10-15%	15-30%	30-50%
Au rythme actuel, on atteindra la parité dans ...	15 ans	25 ans	50 ans
EMPLOI			
%. des femmes qui travaillent à temps partiel ?	20%	31%	48%
%. de femmes qui occupent un emploi non qualifié ?	30%	50%	60%
%. de femmes parmi les cadres ?	30%	38%	52%
%. hommes créateurs d'entreprises (suivis Pôle Emploi)	52%	68%	87%
En Occitanie, quel %. du revenu de leurs homologues masculins gagnent les femmes salariées ?	62%	75%	81%
ÉDUCATION/FORMATION			
Dans les filières scientifiques, les filles sont	15%	25%	45%
En Occitanie, dans l'apprentissage, les filles sont ...	31%	42%	65%
SOCIAL/FAMILLE			
Combien d'hommes éligibles prennent le congé de parentalité (en plus des 11 jours de congé paternité)	1-5%	5-15%	15-30%
Au prix du marché, quel serait le salaire mensuel d'une « femme/homme au foyer » ? (euros net)	+ 1000	+ 3000	+ 5000
VIOLENCES			
Violences au travail – combien de femmes victimes	1/2	1/5	1/10
Féminicides au sein du couple en Occitanie (2019)	4	8	13
Coût estimé des violences FF (milliard euros/an)	0,5	1,5	2,5
SANTÉ			
Les accidents du travail touchent ...	+ les F	+ les H	50-50
Nbre de femmes vivant en France ayant subi une MGF	30 000	60 000	90 000
SPORT			
Pratique sportive 16-24 ans/1 fois par semaine	33%/F 42%/H	42%/F 33%/H	60%/F 60%/H
INSTITUTIONS/BUDGET EFH			
%. budget Secrétariat des femmes et à l'égalité	0 – 5%	5 – 15%	+ 15%
%. budget du Contrat de Ville pour l'égalité FH	0-5%	5-15%	+ 15%
%. des communes/EPCI de plus de 20 000 ha en France qui présentent un bilan EFH complet (Loi 2014, art 61)	10%	24%	42%

www.villesetterritoireslr.fr

INTÉGRER

l'égalité femmes-
hommes dans les
budgets des projets

UNE DÉMARCHE NATIONALE INÉDITE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ EN POLITIQUE DE LA VILLE

Les préfetures ont reçu une [note technique](#) datant du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville – Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville.

Cette note précise les modalités de mise en place, à titre expérimental, d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes (BIE) dans la programmation des crédits du Programme 147, dès l'exercice 2020, avec un bilan prévu à l'été 2020.

“ L'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville initie une nouvelle étape dans la mise en place d'une démarche intégrée, en prévoyant l'expérimentation de la mise en place d'un budget intégrant l'égalité (BIE) dans la programmation des crédits du Programme 147, dès l'exercice 2020. Globalement, l'objectif est de mettre en place les dispositifs permettant d'analyser si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes. Les objectifs de cette démarche ne peuvent donc pas être réduits à l'augmentation des actions de promotion de l'égalité ou à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires [\(annexe 1\)](#). La mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée s'agissant des crédits de la politique de la ville doit être préparée au cours de l'exercice 2019, pour être pleinement opérationnelle en 2020. C'est pourquoi, nous prévoyons le calendrier et les modalités suivantes d'application [\(annexe 2 et annexe 3\)](#). Ainsi que le prévoyait l'[annexe 5](#) de la circulaire de gestion sus-visée, le CGET a constitué un groupe de travail associant les représentants des acteurs au niveau national comme au niveau territorial (...) La mise en place progressive d'une approche budgétaire intégrée peut se décliner en quatre axes principaux :

- la sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers (voir [page 17 du présent document](#)) de demande de subvention au regard de la prise en compte de ces enjeux :
 - la mise en place éventuelle d'un bonus financier ;
 - la détermination d'objectifs et d'indicateurs.

”

www.villesetterritoireslr.fr

QUE SUPPOSE UNE TELLE DIRECTIVE NATIONALE ?

Développer ou renforcer une politique globale favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers de la politique de la ville suppose plusieurs prérequis :

UN CADRE FORMALISÉ D'ÉVALUATION / COTATION

Coter ou catégoriser des actions et projets, suppose de construire ou de s'appuyer sur des indicateurs facilitant l'évaluation des actions. Le CGET propose ainsi l'établissement d'une cotation en trois catégories allant de G0 jusqu'à G2, chaque site pouvant très bien affiner par la suite cette cotation.

L'ANALYSE DE LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE

Une analyse plus focalisée sur la mise en œuvre opérationnelle : il est nécessaire de réaliser un bilan du réalisé et du projeté. L'écosystème inclut une sphère de réalisation : jusqu'à présent en quoi l'orientation de nos programmations a-t-elle été ou non favorable à l'égalité femmes-hommes ? L'a-t-on ne serait-ce que prise en considération ? Est-il possible à l'avenir de s'améliorer ?

L'ANALYSE DE L'ÉCOSYSTEME INSTITUTIONNEL

Il s'agit d'avoir une vision claire et exhaustive du contexte institutionnel dans lequel une telle politique est amenée à se déployer : le contexte institutionnel (volonté politique, mode de gouvernance, orientation de la mise en œuvre, politique de gestion des compétences, etc.) est-il favorable ou non à l'émergence et/ou au renforcement d'une politique volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

COMMENT DONC DÉCLINER CES PRÉREQUIS ?

www.villesetterritoireslr.fr

UNE COTATION DES PROJETS EN TROIS CATÉGORIES

Le budget intégré à l'égalité femmes-hommes (BIE) permet d'interroger si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes.

Pour ce faire, l'ensemble des projets soumis au financement de l'Etat, déposé par les opérateurs-trices dans le cadre de l'appel à projets des contrats de ville devra être analysé selon certains critères, puis catégorisé en G0, G1 ou G2. Cette catégorisation est une aide à la budgétisation.

L'enjeu à terme est de faire progresser les projets G0 vers G1. L'objectif n'est en revanche pas de transformer les projets G1 en projets G2 mais d'augmenter les budgets destinés à des projets G2 qui soient de véritables leviers... En d'autres termes, il faut faire en sorte que les projets cotés G2 soient de véritables G2, et non pas de simples projets "pour les femmes". Plus globalement il est important qu'à terme, chaque opérateur interroge l'impact que ces projets peuvent avoir sur l'égalité, même lorsque leur objectif premier n'est pas d'y travailler.

DÉCODAGE DES CATÉGORIES G0, G1 ET G2.



Pas de prise en compte de l'EFH dans l'action

Attention, ce n'est pas parce qu'un projet s'adresse aussi aux femmes qu'il sera catégorisé en G1.



L'EFH est un objectif **secondaire** ou **significatif** de l'action

Ce n'est pas non plus parce qu'un projet ne s'adresse qu'aux femmes qu'il est forcément à coter en G2. Si l'action participe à la reproduction des stéréotypes, ou qu'elle ne participe en rien à faire bouger les lignes de l'égalité, elle sera cotée en G0 voire en G1 selon ce qu'elle propose aux femmes, mais certainement pas en G2.



L'EFH est l'objectif **principal** de l'action

Chaque site est libre d'affiner cette cotation peut-être avec des catégories intermédiaires.

Lorsque vous cotez les projets, il sera utile d'imaginer comment un projet tel qu'il vous est soumis, peut être amélioré et tendre vers la catégorie supérieure. (de G0 vers G1, et éventuellement de G1 vers G2).

G = Genre, marqueur OCDE

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER ET CÔTER LES PROJETS : COMMENT L'ABORDER ?

(Annexe 4 de la note du 7 août 2019) : les questions suivantes permettent de guider l'instruction* :

OUI NON

DIAGNOSTIC

Y-a-t-il eu un diagnostic genré dans la construction du projet ?		
S'est-on posé la question de la place des femmes dans cette phase ?		

PROJET

Les objectifs du projet répondent-ils aux besoins identifiés dans le diagnostic aussi bien des femmes que des hommes ?		
Le projet apporte-t-il des avantages aussi bien aux femmes qu'aux hommes ?		
S'il s'agit d'une action non mixte, favorise-t-elle l'émancipation ?		
Les actions prévues impliquent-elles la participation à parité des femmes et des hommes ?		
Des mesures sont-elles prévues pour garantir un équilibre entre hommes et femmes dans les activités ? <i>Exemple : quotas</i>		
A-t-on pris en compte les stéréotypes ou les freins qui empêchent les femmes ou les hommes de prendre pleinement part aux activités ?		
A-t-on considéré l'incidence négative potentielle de l'action ? <i>Exemple : travail accru pour les femmes ou isolement social des hommes</i>		
Des actions complémentaires sont-elles prévues pour favoriser l'égalité du projet ? <i>Exemple : formation spécifique, recherche complémentaire, partenariats...</i>		
Les acteurs/partenaires qui réalisent l'action possèdent-ils les compétences requises et outils en matière de perspective genre, ou disposent-ils d'expériences en la matière ?		
Les acteurs ont-ils bénéficié d'une formation ?		
Les acteurs envisagent-ils une formation ?		
La parité femmes-hommes est-elle assurée dans la conduite de l'action (professionnels/ des bénévoles) ?		
La parité femmes-hommes est-elle assurée dans la gouvernance de la structure porteuse ?		

INDICATEURS DE SUIVI

Un outil de collecte des données concernant les bénéficiaires du projet par sexe et par âge est-il prévu ?		
Les indicateurs autres que le décompte femmes-hommes sont-ils proposés ?		

BUDGET

Les ressources financières permettent-elles au projet de profiter aussi bien aux hommes qu'aux femmes ?		
Le budget comprend-il la formation à la perspective genre ou l'engagement temporaire d'un consultant dans ce domaine ?		

*Cette grille est indicative. Elle vise à apprécier la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les actions financées par la politique de la ville

ANALYSER ET COTER : COMMENT L'ABORDER ?

Au cours de la formation, les participant.es ont eu à analyser des projets déposés dans le cadre des appels à projet en Occitanie. L'exercice était d'analyser un projet, d'argumenter le sens de la cotation proposée.

Voici un exemple d'exercice pratique.

Présentation de l'action

Objectifs de l'action

- Créer un **espace de vie sociale et d'émancipation** pour toute la population du quartier XXL, qui génèrera de la mixité et du lien social, notamment en attirant des populations qui ne fréquentent pas habituellement le quartier. Les objectifs sont les suivants :
 - initier les habitants aux pratiques écologiques du quotidien (gestion des déchets, utilisation rationnelle de l'eau, nouvelles pratiques énergétiques) pour en faire ensuite les ambassadeurs des bonnes pratiques écologistes dans les quartiers populaires.
 - mettre en valeur les compétences et les savoir-faire des jeunes du quartier
 - utiliser ces compétences et ces savoir-faire pour à terme créer une ou des filières économiques

Notre association, en raison de son expertise du quartier, a identifié une opportunité de développer des activités qui bénéficieront aux familles en les aidant mettre en valeur leurs compétences, à prendre en compte la nécessaire mobilisation écologique, tout en répondant à des besoins des habitants du territoire.

L'association souhaite, à terme, créer un centre d'activité économique, sociale et écologique, où les habitants offriront des services et des produits haut-de-gamme (réparés ou fabriqués). Afin de préparer le terrain pour ce projet d'envergure, nous souhaitons mettre en place des ateliers de perfectionnement et de formation dans les domaines suivants que nous avons identifiés sur la base des compétences existantes des adhérent.es et du potentiel économique de ces activités :

- Apprentissage des bonnes pratiques en matière de gestion des déchets du quotidien, de l'utilisation rationnelle de l'eau et de l'énergie.
- Couture habillement, broderie, tricot, tissage de tapis
- Petite menuiserie, bricolage et recyclage créatif
- Réparation d'objets du quotidien (électro-ménager, outils, vélos ...)
- Coiffure, esthétique et bien-être
- Cuisine et pâtisserie

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER ET COTER : COMMENT L'ABORDER ?

Au-delà du développement des compétences et savoir-faire propres à la fabrication de produits et à l'offre de services, nous souhaitons offrir à l'ensemble des personnes prêtes à s'engager sur ce projet, une sensibilisation au développement de projets adaptée à leurs niveaux d'instruction et à leurs besoins :

- Développement de la conscience environnementale
- Acquérir les compétences pour sensibiliser les populations à la défense de l'environnement
- Vision d'ensemble des outils et compétences pour le développement d'une entreprise
- Notions de création d'une marque, marketing et communication
- Compréhension du client et qualité du service
- Logique comptable

Type de public et territoire concerné – Le projet doit bénéficier au quartier XXL ciblé et à l'ensemble des QPV de la ville. Ce projet se déroulera sur le quartier XXL et bénéficiera principalement aux femmes et aux jeunes filles sans activité. Nous avons mobilisé à ce jour 31 personnes engagées sur ce projet et prêtes à s'investir pleinement dans sa réalisation.

Moyens mis en œuvre :

Nous avons déjà mis en place des ateliers d'apprentissage de la couture, de la broderie et du tricot.

Nous avons prévu d'augmenter la fréquence des ateliers et d'acquérir des outils et du matériel afin de commencer nos créations pendant les vacances de Pâques.

Nous emménagerons dans des locaux plus vastes pour accueillir tous les ateliers.

Pour la vente, nous avons imaginé une boutique vivante. Une boutique en ligne est également prévue.

Nous comptons aussi sur la mise en place de partenariats, notamment :

- *Les financeurs : qui croient à la réussite de notre projet et nous motivent.*
- *Les associations et le centre social.*
- *Des intervenants professionnels : Association de conseil en gestion aux associations pour la gestion, le suivi et le développement du projet par la suite.*
- *Une personne à compétences environnementales et éducatives que nous souhaiterions faire intervenir au cours de notre action afin de nous aider à introduire la dimension écologique et environnementale dans nos ateliers.*
- *Une personne de l'économie sociale et solidaire qui nous aiderait à développer notre projet*
- *Une personne dans l'entrepreneuriat et l'innovation sociale.*
- *Une personne à compétences informatiques : pour la communication*

Méthode d'évaluation et indicateurs choisis :

- Nbre de personnes ayant participé aux différents ateliers
- Nbre et type d'objets fabriqués ou réparés
- Nbre de clients aux portes ouvertes
- Volume des ventes par type de fabrication

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER ET COTER : COMMENT L'ABORDER ?

Analyse des participant.es

Les participants l'ont coté en G0 ou en G1.

Pourquoi G0 ?

Absence de diagnostic qui ne permet pas de justifier le lien entre l'action et un besoin.

Il existe un décalage entre l'intention générale (valoriser les compétences des habitants du quartier) et les publics cibles qui se focalisent par la suite sur les filles / femmes.

Si en introduction les ateliers proposés sont diversifiés, les ateliers effectivement mis en œuvre renvoient à des activités traditionnellement marquées au féminin et reproduisent donc des stéréotypes de sexe.

Les femmes / filles forment ici un tout homogène : de quelles femmes parle-t-on ? Pourquoi ? (Absence d'intersectionnalité).

Absence d'indicateurs de suivi

Absence de partenariat avec des acteurs de l'égalité et du droit des femmes.

Globalement l'action, si elle bénéficie à des femmes renforce plus qu'elle ne réduit les stéréotypes de sexe d'où le choix d'une cotation en G0 et non en G1.

Pourquoi G1 ?

Valoriser les compétences de femmes, quand bien même s'agit-il de compétences « féminines » renvoyant à des stéréotypes, peut être une première étape pour les impliquer et les encourager par la suite à élargir leur champ de compétences à des savoir ou savoir-faire moins stéréotypés.

Le projet conforte tout de même certains clichés et n'est basé sur aucun diagnostic.

Le projet, en ce qu'il encourage des femmes à s'appuyer sur leurs compétences pour s'impliquer dans la vie sociale, voire dans un second temps d'accéder au monde du travail (en développant leur activité), est un objectif affiché de promouvoir l'égalité femmes-hommes, c'est en cela que le groupe le cote en G1. Il ne participe cependant pas suffisamment à faire bouger les lignes de l'égalité et n'a pas pour objectif principal l'égalité femmes-hommes d'où la cotation en G1 et non en G2.

Cet exercice vous démontre autrement toute l'importance d'un travail en amont avec vos partenaires voire avec vos opérateurs-trices, pour fixer collectivement les critères sur lesquels vous coterez les projets.

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSE DE LA MISE EN ŒUVRE : BILAN DES ACTIONS ET PERSPECTIVES

Il revient à chaque collectivité de s'interroger sur ses enjeux locaux en matière d'égalité femmes-hommes. Avant d'entamer l'étape de la cotation des actions financées ainsi que celles qui seront soumises dans les futures programmations, une collectivité doit interroger son action pour évaluer la prise en compte de l'enjeu de l'égalité dans les différents champs d'action.

L'exercice ne se réduit pas à la comptabilité des actions qui servent directement cette priorité transversale. Il faut au contraire passer en revue les divers axes et pilier d'un contrat de ville et en réaliser une lecture avec comme filtre d'analyse l'égalité entre femmes et hommes.

Votre analyse peut-être réalisée par pilier mais peut également s'appréhender sous l'angle de la transversalité.

Vous pouvez ainsi interroger l'ensemble des actions qui répondent à un enjeu transversal :

L'ACCÈS : dans quelles mesures les actions financées favorisent-elles l'accès des femmes à l'emploi, aux loisirs, à la santé, à la formation, aux droits, aux espaces publics ? Le suivi des actions inclut-il des indicateurs permettant d'identifier si les actions bénéficient aux femmes, autant aux femmes qu'aux hommes ?

LE HARCÈLEMENT ET TOUTES FORMES DE VIOLENCE : en quoi les actions préviennent-elles ou répondent-elles à toutes formes de violences dont les femmes sont victimes dans l'espace public, au travail, dans la famille, à l'école, etc. ?

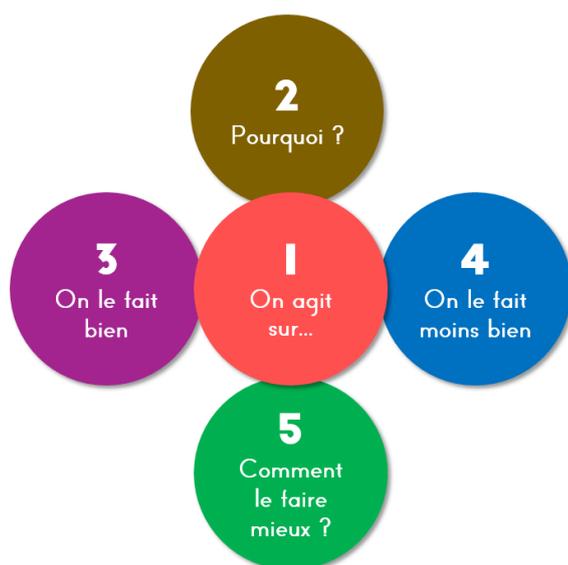
LES RÔLES SOCIAUX DE SEXE : en quoi les actions participent-elles à faire évoluer la répartition hiérarchisante des rôles attribués à chaque sexe ? Au travers d'une levée des freins d'accès à l'emploi en proposant des modes de garde, d'action éducatives, de promotion d'un accès de chaque sexe dans des univers culturels traditionnellement rattachés à l'autre sexe (exemple : favoriser l'accès des filles/garçons aux sports traditionnellement masculins/féminins).

LA PRIORITÉ SOCIALE ET POLITIQUE ATTRIBUÉE À CHAQUE SEXE : de manière globale, quelle est-elle à travers la déclinaison des actions financées dans le cadre de la politique de la ville ? A qui bénéficient prioritairement les actions mises en œuvre ?

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER LA MISE EN OEUVRE : COMMENT L'ABORDER ?

Sur la base d'une trame de réflexion sous forme de schéma, les participant.es ont identifié et discuté leurs constats et leurs enjeux locaux.



Le principal constat est qu'il existe trop peu de données sexo-spécifiques à l'échelle des quartiers, connaissance fine sans laquelle il est difficile de monter des projets qui répondent aux problématiques existantes.

Les principaux enjeux évoqués en matière d'égalité femmes/hommes ont été la pauvreté, l'accès à l'emploi, la moindre présence des femmes dans l'espace public, le harcèlement banalisé dont les femmes font l'objet, du contrôle social auquel la collectivité les soumet, la moindre présence de filles dans les structures sociales et sportives.

EXEMPLE

On agit sur... L'égalité d'accès des jeunes aux activités de sports et de loisirs.

Pourquoi ? Parce que les faits démontrent que les filles s'y impliquent moins et y sont moins présentes que les garçons à partir de l'adolescence.

On le fait bien... On propose des activités sportives variées (attractives pour les garçons mais aussi pour les filles). On développe des actions de promotion d'activités sportives traditionnellement masculines auxquelles on encourage les filles à s'initier.

On le fait moins bien... L'accès des filles aux structures ouvertes types espace-jeunes reste limité. Le constat est posé mais aucun ajustement des pratiques d'animation et des activités proposées n'a encore été pensé pour réduire les écarts de fréquentation entre les filles et les garçons.

Comment le faire mieux ? Analyser les causes de cette désaffection des filles pour les espaces jeunes : y a-t-il autant d'animateurs que d'animatrices ? Les activités proposées sont-elles équitablement réparties entre des activités particulièrement appréciées des garçons, des filles, des activités qui évitent d'être trop connotées au masculin / féminin ? L'aménagement de l'espace favorise-t-il son usage par les filles, ou favorise-t-il la mixité ? Les usager.es sont-ils/elles régulièrement interrogé.es sur leurs besoins et souhaits ? Etc.

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER

son écosystème
favorable au
budget intégrant
l'égalité (BIE)

ANALYSER SON ÉCOSYSTÈME INSTITUTIONNEL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ ET AU BIÉ

L'évaluation des projets n'est qu'une manière de favoriser une démarche transversale vers l'égalité femmes-hommes. Elle doit être intégrée à un écosystème national, régional et local : qui fait quoi ? Qui finance ?

Pour l'envisager, un travail d'analyse préliminaire de l'état actuel de l'écosystème institutionnel est nécessaire avec ses forces, ses faiblesses et ses opportunités.

Cet écosystème institutionnel comprend quatre sphères d'observation, interdépendantes sur lesquelles une collectivité doit porter son regard et réaliser son bilan :

LA SPHÈRE DES HABITANT.ES – Il faut y questionner les rapports entre femmes et hommes dans leurs différents champs d'interactions sociales (famille, marché du travail, espaces publics, etc.). Il faut interroger l'impact des facteurs culturels, religieux, sociaux, environnementaux, etc. sur la nature des relations entre femmes et hommes et sur les inégalités. Cette sphère questionne aussi sur l'égalité entre les sexes dans les mouvements citoyens, les associations, les structures, etc.

LA SPHÈRE DES POLITIQUES PUBLIQUES – Elle correspond à la partie du diagnostic qui analyse la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le discours politique, mais aussi dans les décisions des élu.es, les programmations et les budgets, la cohérence des politiques menées.

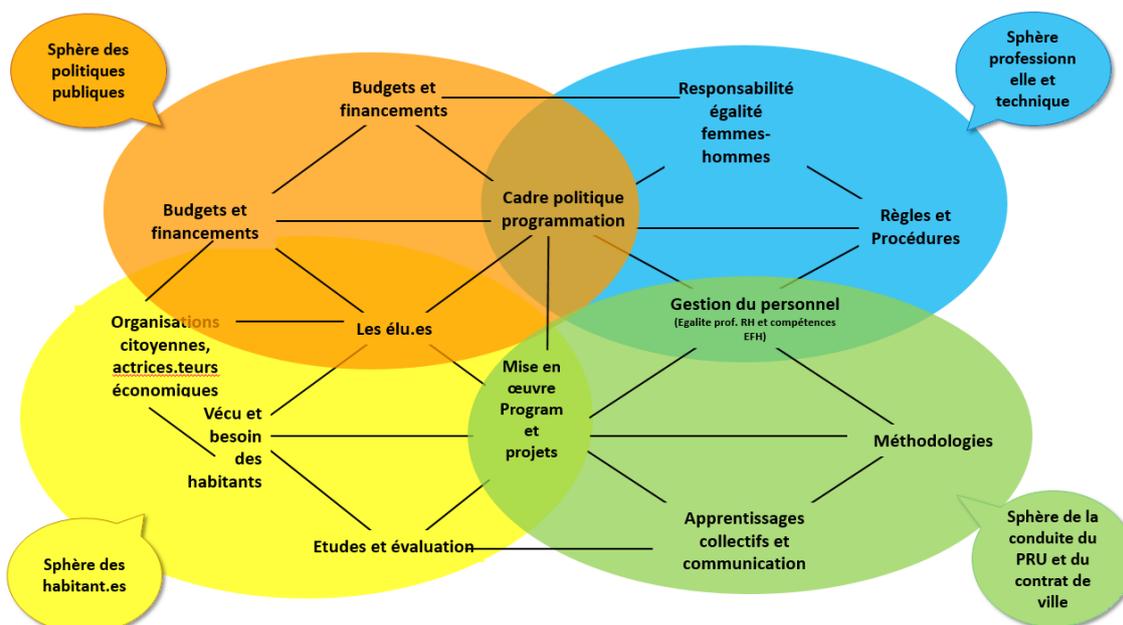
LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE – Cette sphère invite à questionner l'égalité femmes-hommes dans les organisations, dans la gestion des compétences et des ressources humaines. L'analyse porte aussi sur toutes les procédures de gestion des projets utilisées : programmation, pilotage, suivi, complémentarité et cohérences des diverses organisations concernées, et enfin sur les compétences et l'outillage méthodologiques des équipes pour travailler l'égalité femmes-hommes. Localiser la/les responsabilités et les moyens/pouvoirs pour l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans l'organisation est importante dans cette sphère.

LA SPHÈRE DE LA CONDUITE DU PRU ET DU CONTRAT DE VILLE – Elle porte sur la prise en compte des enjeux femmes-hommes dans les programmes et projets : objectifs, actions, stratégies, budgets, méthodologies, recherches/données, hypothèses d'impact et impact réel, communication, etc. Il s'agit d'analyser le lien entre politique – programme – population (femmes-hommes) impactée. Quand plusieurs programmes/projets sont concernés, le diagnostic analyse le niveau de cohérence, de complémentarité, de compatibilité entre eux sur la dimension de l'égalité femmes-hommes.

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER SON ÉCOSYSTÈME : COMMENT L'ABORDER ?

L'écosystème de l'égalité est reproduit dans un schéma figurant les quatre sphères (qui se chevauchent) et les éléments qui les composent.



Source :

Schéma : adapté de la Toile de l'Institutionnalisation. Caren Levy 1996)

Un travail d'analyse préliminaire du contexte politique, organisationnel, opérationnel et citoyen est nécessaire. Cela permet de dégager les forces et les faiblesses en place pour avancer vers l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes.

Les sphères d'observation sont interdépendantes. L'analyse peut donc commencer dans n'importe quelle sphère et se poursuivre sans ordre préétabli. C'est le contexte qui guide le cheminement du diagnostic. Des questions-clés peuvent être distribuées pour guider les échanges dans et entre les sphères (voir page suivante). Sur la base du diagnostic, à partir des forces et faiblesses de l'écosystème, des pistes d'action sont ensuite envisagées pour améliorer la situation.

LE CHOIX DE SOPHIE

Retrouvez un exemple de la manière dont une structure peut concevoir et développer toute une démarche dynamique autour de l'égalité femmes-hommes alors même que ce n'est pas sa vocation première, en impulsant du changement en interne et avec son environnement (partenariat, lien avec les habitants, etc.).

Rendez-vous aux pages 21 et suivantes du document en lien [ICI](#)

www.villesetterritoireslr.fr

ANALYSER SON ÉCOSYSTÈME : COMMENT L'ABORDER ?



Ce travail doit être participatif, se faire entre équipes, entre partenaires ... des questions clefs guident la discussion. Des notes (sur post-it de couleurs différentes pour les forces et les faiblesses) sont portées sur le schéma, reproduit en grand sur un mur. Ce travail nécessite une présentation préalable du schéma par la formatrice ou l'animateur de séance.

Pour faciliter la réflexion des participant.es, voici quelques exemples de questions appliquées à chaque sphère d'observation.

SPHÈRE DES HABITANT.ES

Que vivent véritablement les habitantes ? Quelles sont les organisations citoyennes, les acteurs économiques. Qu'est-ce que les habitants mettent en œuvre pour répondre à leurs besoins, faire valoir leurs droits ? Travaillent-ils sur la question de l'égalité femmes/hommes ? Y a-t-il parité dans leur gouvernance ? Y a-t-il des différences/inégalités dans la manière dont les femmes/filles et les hommes/garçons vivent dans le quartier, utilisent les services, les infrastructures, l'espace public, simplifient dans la gouvernance du quartier ? Etc.

SPHÈRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

La question de l'égalité femmes-hommes est-elle portée par les élu.es ? Si oui, de quelle(s) manière(s) ? Par qui ? Quelle relation avec les habitantes et les organisations citoyennes ? Comment se traduit la volonté politique lorsqu'elle existe ? De quelle(s) manière(s) les habitants (par le biais des élu.es) parviennent-ils à agir et faire bouger cette volonté politique ? L'égalité femmes-hommes fait-elle partie des priorités budgétaires ?

SPHÈRE PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

La volonté politique se traduit-elle de manière claire dans les programmations d'actions, dans les budgets ? Lorsque l'égalité est traitée comme un enjeu, selon quel(s) mode(s) organisationnel cela se traduit-il ? (Qui pilote ? quels sont les moyens dédiés ? Existe-t-il une référence égalité ? Les acteurs sensibilisent-ils, encouragent-ils, informent-ils les opérateurs sur la question de l'égalité ?).

SPHÈRE DE LA CONDUITE ET DU PRU ET DU CONTRAT DE VILLE :

A-t-on imaginé une méthodologie pour monter des projets qui favorisent la prise en compte de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes ? Comment est évalué l'impact des programmations sur l'égalité femmes-hommes ? Quels moyens se donne-t-on pour imaginer des projets ou pour communiquer sur des projets favorables à la lutte contre les inégalités ? Comment capitalise-t-on ?

www.villesetterritoireslr.fr

QUESTIONS

Réponses

AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ. OUI MAIS COMMENT ?

Cette formation a suscité des questionnements de la part des participant.es. Nous en transcrivons l'essentiel ainsi que les suggestions et réponses proposées par Claudy Vouhé et les participant.es.

LA QUESTION DE LA CONNAISSANCE ET DE LA MAÎTRISE DES CONCEPTS, DU SAVOIR-FAIRE

- Comment attendre des opérateurs qu'ils intègrent l'enjeu de l'égalité dans leur projet alors qu'ils n'y sont pas sensibilisés et ne maîtrisent pas forcément le sujet ?
- Comment mobiliser les acteurs locaux, surtout lorsque sur certains territoires les partenaires estiment qu'il est souvent difficile de le faire ?
- Les chef.fes de projet ne sont pas les seules à évaluer les projets, l'ensemble des partenaires financiers s'y attèlent également. Les mises en situation durant la formation ont démontré que même à l'aide d'une grille de questionnement et d'indicateurs, la cotation fait appel, pour partie, à la subjectivité. Comment éviter cet écueil ?
- Du côté des opérateurs-trices présent.es, il existe un souci de vouloir s'engager dans une telle démarche, mais que faire ? Mais comment s'y prendre ? Certain.es opérateurs-trices ont exprimé leur sentiment d'incompétence en la matière : qui sera en charge de les accompagner ? Y aura-t-il même un accompagnement ?

Quelques pistes

- L'accompagnement voire la formation des opérateurs sont essentiels. Il est a-minima nécessaire de sensibiliser et d'informer les opérateurs de cette émergence d'une approche intégrée. Les résultats du travail de formalisation de la cotation en trois catégories vont permettre d'apprendre à dialoguer différemment avec les opérateurs. Le sens donné à la catégorisation, ainsi qu'une réflexion avec l'opérateur sur les potentiels axes d'amélioration et de recentrage du projet permettront progressivement à chacun.e de s'approprier et de s'emparer de cette priorité transversale.
- Une rencontre collective préliminaire avec l'ensemble des opérateurs peut favoriser un éclairage sur le sens des cotations. Cependant, le discours et l'accompagnement doivent être adaptés à la catégorie dans laquelle s'inscrit le projet (on ne sensibilise/accompagne pas de la même manière un porteur de projet G0, G1 ou G2)
- La question de la subjectivité se pose certes, mais tout comme elle intervient déjà dans la manière dont chaque partenaire évalue la pertinence de financer un projet (au regard de ses représentations, des objectifs de son institution, de sa connaissance du terrain et de l'opérateur). La grille de cotation proposée par le CGET ainsi que le guide (questions de l'annexe 4 de la note technique du 7 août 2019) offrent une objectivité dans l'évaluation des projets. Il peut être intéressant d'organiser un groupe de travail entre partenaires pour discuter et objectiver cette grille de cotation, voire pour l'affiner et harmoniser les points de vue de chacun. La cotation fera logiquement l'objet de débats plus longs au démarrage de la mise en œuvre de cette approche, mais le temps et les habitudes de concertations stabiliseront progressivement ces temps de concertation.

www.villesetterritoireslr.fr

AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ. OUI MAIS COMMENT ?

LA QUESTION DES MOYENS ET DU TEMPS

- Sensibiliser les opérateurs nécessitera des échanges, des rencontres, un nombre conséquent d'aller/retour chronophages.
- La sensibilisation / formation des opérateurs semble nécessaire. Comment les former ? Avec quels moyens ?
- Les échanges entre partenaires financiers, avec toute la subjectivité que la compréhension de la cotation peut induire, peut prolonger le temps nécessaire à l'harmonisation de la cotation. Il existe un risque que cette cotation devienne chronophage.
- A qui revient la charge de l'accompagnement des opérateurs ?
- A qui revient la charge d'une coordination globale de cette démarche intégrée d'une priorisation de l'enjeu transversal de l'égalité femmes-hommes ?

Quelques pistes

- Une majeure partie des participant.es estime que la charge du suivi et de la sensibilisation des opérateurs leur revient. Cela suppose un temps à investir que certain.es s'inquiètent de ne pas avoir. L'information et la sensibilisation collectives des opérateurs doivent donc se faire bien en amont des appels à projet. Il est important d'informer au plus tôt les acteurs/trices de l'existence et du contenu de cette cotation.
- Il a également été admis qu'un.e référent.e « égalité » sur un territoire favoriserait la jonction, donc la transversalité, de la prise en compte de cet enjeu.
- Il est possible d'imaginer de ne coter que les projets au-delà d'une certaine somme. Le temps engagé produira de meilleurs projets, il faut le considérer comme un investissement pour l'avenir.

LA QUESTION DU DIAGNOSTIC

- Développer une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes requiert au préalable un diagnostic. Comment réaliser la partie statistique et contextuelle (qui fait quoi ? que fait-on déjà ?), sachant que personne n'a l'ensemble des données et de la connaissance locale ?

Quelques pistes

- Le contrat de ville contient normalement quelques données, chaque partenaire en possède également. Pensez à mutualiser les données partenariales.
- Un diagnostic quantitatif ne reste jamais qu'une photographie contextuelle à un temps T. Il est nécessaire d'enrichir un diagnostic d'une approche qualitative. Pensez à organiser un temps de travail partenarial sur le point de vue, la connaissance et les visions prospectives de chacun.e sur l'enjeu de l'égalité femmes-hommes (soit par thématique, soit par quartier).

www.villesetterritoireslr.fr

AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ. OUI MAIS COMMENT ?

LA QUESTION DE LA CORRÉLATION ENTRE COTATION ET FINANCEMENT

- L'attente nationale signifie-t-elle qu'il faut établir un plancher en deçà duquel un projet (G0) ne serait pas financé ?
- Sans volonté politique, cette volonté de situer l'égalité femmes-hommes comme priorité transversale restera vaine. Comment sensibiliser et impliquer les élu.es ?

Quelques pistes

- Il n'existe aucune obligation à corréler la cotation d'un projet et son financement. La note stipule qu'un « bonus » peut être accordé aux projets G2 qui correspondrait par exemple à la réservation d'une part de l'enveloppe BOPI47 dédiée spécifiquement aux projets G2. L'objectif est cependant d'accompagner les porteurs pour qu'en 2022, l'ensemble des projets inclue un souci d'impacter directement ou indirectement l'égalité entre les sexes (quel que soit le degré de cet impact). L'enjeu serait à moyen terme de parvenir à faire évoluer les G2 trop faibles vers de vrais, pertinents et cohérents G2 (qui touchent la racine/structure des inégalités entre les femmes et les hommes).
- Une véritable prise en compte de l'enjeu de l'égalité ne peut se faire sans une sensibilisation, interpellation de la collectivité à ses différentes échelles et dans ses différents champs d'intervention (exemple : dans le cadre des PLU ou d'un SCOT, comment accompagner les élus dans une prise en compte de l'enjeu de l'égalité ?). Appuyez-vous sur les éléments sexo-spécifiques déjà contenus dans le contrat de ville, qui rappellent à l'élu.e que cette préoccupation est inscrite dans le contrat cadre (axe transversal de tout contrat de ville).

www.villesetterritoireslr.fr

POUR ALLER + LOIN

POUR ACCÉDER AUX RESSOURCES,
CLIQUEZ SUR LES VISUELS CORRESPONDANTS

DONNÉES ET ETUDES DE CONTEXTE

Les chiffres clés nationaux des inégalités femmes-hommes en 2019



La place des femmes et des jeunes filles dans les **espaces publics** dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville? (Avis CNV 2018)



Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes



FEMMES 50% / HOMMES 50%

SENSIBILISATION, VULGARISATION

Annexe I de la **Note technique** du 7 août 2019

relative à la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville.



Genre et santé : attention aux clichés!

Le CODES a récemment diffusé une série de vidéos de prévention des croyances collectives qui entourent le rapport des hommes et des femmes à la santé. C'est un bon exemple d'animation sur un thème spécifique.



[Voir les 6 films](#)

Expo mouvante - "Débat filles-garçons : prends position!"

Découvrez un [guide d'animation](#) destiné à favoriser les débats entre adolescents sur la question des rapports entre les sexes.



#Balance ton sexisme : Vidéo pédagogique sur ce qu'est le sexisme et son impact sur la production des inégalités.



www.villesetterritoireslr.fr

BUDGET SENSIBLE AU GENRE ET MISE EN PRATIQUE

2 exemples de **diagnostics thématiques guidés sur la base du schéma de l'écosystème** sur les thèmes de l'égalité femmes-hommes dans l'espace public et dans le sport (p.38 et suiv.).

Budgétisation sensible au genre



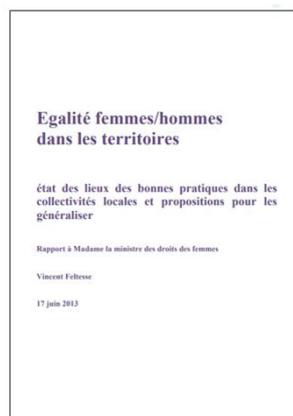
Mise en œuvre pratique de l'égalité



Favoriser l'égalité femmes-hommes dans les QPV



Focus sur les bonnes Pratiques locales



L'égalitéthèque du centre hubertine auclert. recherche par thème pour des ressources sur l'égalité



www.villesetterritoires.fr

Décembre 2019

FEMMES
50%
HOMMES
50%

CONTACT

Villes & Territoires Occitanie

contact@villesetterritoireslr.fr

04.67.07.02.38

www.villesetterritoireslr.fr