



Direction départementale de la
cohésion sociale du Nord

Délégation départementale aux
droits des femmes et à l'égalité

CONTRAT DE VILLE ET EGALITE FEMMES/HOMMES

GUIDE DESTINÉ AUX COLLECTIVITES LOCALES :

- I] COMMENT PRENDRE EN COMPTE L'EGALITE FEMMES/HOMMES
DANS LA REDACTION DES CONTRATS DE VILLE ?

- II] COMMENT INTEGRER DES CRITERES D'EGALITE DANS LES
DOSSIERS DE DEMANDE DE SUBVENTION DESTINES AUX
ASSOCIATIONS ?

Contact :

Nathalie Thibaut
Déléguee départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Direction départementale de la Cohésion sociale du Nord
ddcs-droitsdesfemmesegalite@nord.gouv.fr
03 20 18 33 07



I] PRENDRE EN COMPTE L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA REDACTION DES CONTRATS DE VILLE.

1. Pourquoi ?

- **C'est un objectif clairement affiché par** la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Ce texte érige l'égalité femmes/hommes en **priorité transversale obligatoire** et place la lutte contre les inégalités au centre d'une **responsabilité partagée** entre l'Etat et les Collectivités territoriales. Cela signifie qu'elle doit être intégrée au sein de chaque thématique de chacun des trois piliers (économie, cohésion sociale, cadre de vie)

Par ailleurs, **la convention-cadre pour les quartiers populaires du 22 mai 2013** signée entre le ministère des Droits des femmes et le ministère de la Ville prévoit la mise en place **d'indicateurs d'impacts**.

- **C'est un enjeu de société et une opportunité pour les territoires.** Il ne s'agit pas d'une contrainte supplémentaire, mais d'une chance. Faire avancer l'égalité c'est aussi :
- **Stimuler l'économie :** En Zone Urbaine Sensible¹, près d'1 femme sur 2 n'est pas sur le marché du travail (31% chez les hommes). Par ailleurs, la crise économique de 2008 a particulièrement affecté les femmes. Leur taux d'activité a reculé de 5 points en 4 ans alors qu'il a stagné chez les hommes.²

Cette moindre participation des femmes au marché du travail a un coût économique important pour la société. Une étude internationale menée par l'OCDE indique que la parité entre les sexes dans la participation dans le marché du travail conduirait à une augmentation de + 0.4% du PIB par habitant chaque année (soit + 80 Md€/an).³

¹ Zone Urbaine Sensible (ZUS)

² « Onzus infos » de mars 2014 « L'emploi des femmes dans les zones urbaines sensibles »

³ Note OCDE sur la France, Inégalités Hommes/Femmes : il est temps d'agir (2012)



- **Faire reculer le sentiment d’insécurité pour tous** : Le sentiment d’insécurité est plus prononcé chez les femmes que chez les hommes (32% pour les femmes en Zus contre 20% pour les hommes⁴). Or lutter contre l’insécurité des femmes dans les Zus, c’est promouvoir un cadre de vie plus sécurisé pour tous.
- **Préserver la cohésion sociale** : Le renoncement à l’accès aux soins touche 27 % des femmes contre 18 % des hommes en Zus.⁵ Or, la plupart des pathologies, si elles sont traitées suffisamment tôt, sont mieux soignées. De plus, une grande partie du renoncement aux soins se fait pour des raisons financières⁶.

Ainsi, diminuer le renoncement aux soins des femmes, c’est contribuer à protéger les publics les plus fragiles.

2. Comment ?

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dispose à son article 6 alinéa 4 que les contrats de ville fixent :

Etape n°1 : Les objectifs, « notamment chiffrés » que les signataires s’engagent à poursuivre dans le cadre de l’égalité femmes/hommes

Etape n°2 : La nature des actions à conduire

Etape n°3 : Les indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus

Les objectifs, actions et indicateurs sont fixés par les collectivités locales en concertation avec les autres parties. Ils reposent sur un **diagnostic territorial qui doit être sexué**, conformément aux dispositions de la loi de février 2014 qui prévoit la mise à dispositions de données par le Commissariat Général à l’égalité des territoires (Cget) (<http://www.ville.gouv.fr/?nord>)

Ce guide donne les **éléments incontournables** à intégrer à chaque étape afin de prendre en compte l’égalité femmes/hommes dans la rédaction du contrat de ville.

⁴ Zone Urbaine Sensible (ZUS)

⁵ Enquête santé et protection sociale 2010, Irdes

⁶ Opinion Way, Baromètre système de santé français, mars 2012



Ces données sont simples et demandent peu d'efforts. Pourtant, elles contribuent de manière significative à l'avancée de l'égalité à travers la politique de la ville.

Etape n°1 : Des objectifs chiffrés que les signataires s'engagent à poursuivre.

A chaque objectif stratégique identifié dans le cadre du diagnostic territorial sexué, il convient d'associer au moins un objectif opérationnel (de préférence chiffré) qui fait progresser l'égalité femmes/hommes.

L'avantage d'une telle démarche est sa lisibilité.

Ci-dessous est présenté un exemple d'une thématique avec trois objectifs stratégiques et des objectifs opérationnels chiffrés à chaque fois. Cet exemple n'a pas vocation à être exhaustif. Il a le mérite d'illustrer le propos avec des cas concrets, réutilisables ou adaptables à la réalité du terrain.

Pilier : Développement économique et emploi

Thématique : Emploi

Objectifs stratégiques :

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des quartiers prioritaires
- Encourager la création d'entreprises
- Lutter contre les stéréotypes associés au territoire

THEME	OBJECIFS STRATEGIQUES	OBJECTIFS OPERATIONNELS CHIFFRES (dont au moins un, à chaque fois, en faveur de l'égalité)
EMPLOI	Favoriser l'insertion professionnelle des diplômés de quartiers prioritaires (+ 4 points de taux d'emploi par rapport aux données du diagnostic territorial sexué)	Augmenter de 3 points minimum le taux d'emploi des jeunes diplômés
		Augmenter de 5 points minimum le taux d'emploi des jeunes femmes diplômées
		...



	Encourager la création d'entreprises	Augmenter de 25% le taux de création d'entreprises
		Doubler le nombre de femmes créatrices d'entreprises
	Lutter contre les stéréotypes de métier	...
		... Promouvoir la mixité dans chaque famille de métier ... Permettre à 10 % des collégiens d'avoir un stage de découverte dans un univers dit « atypique » (métier d'ingénieur pour les filles, métier paramédical pour les garçons, par exemple)
		...

Etape n°2 : La nature des actions à conduire

A la suite des objectifs quantifiés, des actions concrètes doivent être engagées. Elles ont pour objectif de définir le cadre dans lequel les acteurs de terrain doivent s'inscrire.

Développons l'exemple de la 1ere ligne du tableau précédent.

THEME	OBJECIFS STRATEGIQUES	OBJECTIFS OPERATIONNELS CHIFFRES	NATURE DES ACTIONS A CONDUIRE
EMPLOI	Favoriser l'insertion professionnelle des diplômés de quartiers prioritaires (+ 4 points de taux d'emploi)	Augmenter de 5 points minimum le taux d'emploi des jeunes femmes diplômées	Organiser des formations professionnelles qualifiantes pour encourager les reconversions et favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes femmes diplômées
			Mettre en place des tutorats et un accompagnement sur la durée pour les nouvelles diplômées
			Informier et sensibiliser les jeunes femmes diplômées, en partenariat avec les pôles emplois, sur les débouchés professionnels qu'offre le territoire
	



Etape n°3 : Les indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus

Les indicateurs sont essentiels pour pouvoir apprécier l'évolution des actions, leur impact sur la population, mais aussi pour mesurer leur niveau de réussite.

Les moyens peuvent être composés de moyens humains, d'indicateurs de temps, d'outils. Les indicateurs de résultat doivent être quantitatifs, mais aussi qualitatifs.

Ainsi, l'exemple de la 1ere ligne sur l'insertion professionnelle donnerait le tableau récapitulatif suivant :

THEME	OBJECIFS STRATEGIQUES	OBJECTIFS OPERATIONNELS CHIFFRES	NATURE DES ACTIONS A CONDUIRE	INDICATEURS	
				DE MOYEN	DE RESULTAT
ECONOMIE / EMPLOI	Favoriser l'insertion professionnelle des diplômés de quartiers prioritaires (+ 4 points de taux d'emploi)	Augmenter de 5 points minimum le taux d'emploi des femmes diplômées	Organiser des formations professionnelles qualifiantes pour encourager les reconversions et favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes femmes diplômées	Humains : nombre de personnes (XX femmes, et XX hommes) et nombre d'ETP mis à disposition pour l'action -	Quantitatif : Nombre de femmes qui ont (re)trouvées un emploi ----- Qualitatif : Part des CDI, des CDD, de temps plein, de temps partiel, et de mi-temps
				Volume horaire : nombre d'heures/mois	



				Outils : Plaquettes d'information , forum de discussions, etc ...	Evolution du taux d'emploi des femmes en n+3 (indicateur intermédiaire , puis en n+5 (fin du contrat de ville)
		...			
		...			

Cet exercice est à répéter pour chaque objectif stratégique identifié par la communauté d'agglomération.

Cette **première partie**, composée de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les contrats de ville, devrait naturellement aboutir sur la mise en place d'un formulaire de demande de subvention qui intègre, lui aussi, des critères sexués pour promouvoir l'égalité. C'est l'objet de la **seconde partie** de ce guide.



II] INTEGRER L'EGALITE DANS LES DOSSIERS DE DEMANDES DE SUBVENTION DESTINEES AUX ASSOCIATIONS

1. Pourquoi ?

Intégrer l'égalité dans les dossiers de demandes de subvention c'est :

- **sensibiliser les acteurs sur l'importance de travailler à la réduction des inégalités.** C'est contribuer à l'évolution des mentalités et à une réappropriation de l'enjeu par les porteurs de terrains eux-mêmes. Ils doivent repenser leurs actions à travers le spectre de l'égalité femmes/hommes
- **s'assurer que les acteurs, notamment associatifs, prennent en compte l'égalité des femmes et des hommes, non seulement au début, mais aussi au cours de leurs actions.** C'est améliorer la qualité de leurs projets.
- **encourager des critères d'évaluation (indicateurs) qui permettent de mesurer concrètement les avancées réalisées.** C'est ne pas réduire les inégalités à une déclaration d'intention mais les accompagner d'actions concrètes.



2. Comment ?

Voici les **10 questions simples** à poser aux associations et autres partenaires afin de prendre en compte l'égalité femmes/hommes. Ces questions demandent peu d'efforts, mais font une grande différence dans la plus-value apportée par les contrats de villes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le guide présente les **critères sexués** (leur formulation et emplacement), qui doivent apparaître au sein des parties du dossier de demande de subvention (présentation de la structure, description de l'action, bénéficiaires de l'action, bilan d'activité) à l'exclusion de la partie « budget prévisionnel ».

Il repose sur l'intégration quasi-systématique de critères sexués à chacune de ces étapes.

Présentation de la structure

La demande d'indicateurs sexués au sein de la structure présente deux intérêts. D'une part, elle amène les organisations à se questionner sur leur propre fonctionnement interne. D'autre part, elle éclaire les acteurs institutionnels sur la situation de l'organisation au regard de la parité.

1° Nombre d'adhérents de la structure au 31 décembre de l'année écoulée : ...

Dont : ... femmes et ... hommes

2° Nombre de membres composants l'équipe dirigeante :

Nombre de membres du Conseil d'Administration. Dont : ... femmes (quels postes) et ... hommes (quels postes)

Nombre de membres du Bureau. Dont : ... femmes (quels postes) et ... hommes (quels postes)

3° Moyens humains de la structure

Nombre de salariés : ...

dont ... femmes (XX ETP) et ... hommes (XX ETP)

dont ... femmes (XX ETP) et ... hommes (XX ETP) concernés par l'action



Nombre de bénévoles : ...

dont ... femmes et ... hommes concernés par l'action

dont ... femmes et ... hommes concernés par l'action concernés par l'action

Description de l'action

Obliger à préciser des objectifs opérationnels en matière d'égalité femmes/hommes, c'est inciter les acteurs à aller au-delà des bonnes intentions et à agir concrètement dans l'intérêt général (un guide leur est spécifiquement dédié pour les aider à ce sujet). *Lien internet*

4° Objectifs opérationnels de l'action

Description du ou des objectifs (il doit être évaluable et quantifiable) :

Par ex. : Accompagner vers l'emploi 20 jeunes, au minimum, sur un an.

5° Cet objectif contribue-t-il à réduire les inégalités femmes/hommes ?

Si oui, comment ? Par ex : Parmi les 20 jeunes accompagnés, 10 sont des femmes.

Si non, comment l'intégrer à terme ? Par ex : Augmenter le nombre de femmes accompagnées au sein de l'action.

6° Les indicateurs de moyens et de résultats

Un des indicateurs de suivi doit être sur l'égalité femmes/hommes.

Par ex. Indicateur de moyens : Consacrer 3 heures par semaine en moyenne à chacune des femmes accompagnées vers le marché de l'emploi

Indicateur de résultats : Avoir un taux de contrats en CDI d'au moins 25 % pour les femmes accompagnées.

Bénéficiaires visés par l'action

La partie bénéficiaire ne doit pas se limiter à l'aspect quantitatif. Il s'agit aussi d'appréhender les chiffres observés de façon dynamique et qualitative.

7° Présentation du public cible (famille, jeunes, demandeurs d'emploi ...). Combien de personnes seront bénéficiaires de l'action ? Dont ... femmes et ... hommes.

8° Comment les bénéficiaires sont parties prenantes, associés à l'action ? Comment le public féminin est spécifiquement incité à agir, à s'engager, à prendre la parole, par ex. ?



Bilan d'activité de l'année écoulée (si l'association a déjà mené une action, identique ou différente, dans le cadre des CUCS ou des nouveaux contrats de ville)

Le bilan d'activité permet de s'assurer de la conformité entre les projets planifiés et les résultats réels.

Il doit reprendre toutes les 8 questions précédentes (de la présentation de la structure, en passant par la description de l'action et ses bénéficiaires visés) et doit pouvoir être complété par les questions 9 et 10 suivantes.

9° Quel a été le nombre approximatif de personnes bénéficiaires part tranche d'âge et par sexe ?

Voir ci-dessous un Tableau type qui sera rempli en fonction des bénéficiaires visés par l'action.



Quartier prioritaire	Estimation du nombre de bénéficiaire par tranche d'âge et par sexe												Total par sexe	Total	
	- de 6 ans		6-11 ans		12-16 ans		17-25 ans		+ de 25 ans		+65 ans				
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			

10° Quelles sont les actions que vous comptez prendre pour améliorer/maintenir les résultats que vous avez obtenus en terme d'égalité femmes/hommes ?