



**Villes
au Carré**
Centre - Val de Loire

FOCUS #1

CENTRE - VAL DE LOIRE / JUILLET 2018

L'égalité femmes/hommes

Comment la favoriser dans les quartiers prioritaires

01 Observer pour agir localement

- > Tableaux de bord
- > Synthèses
- > Infographies
- > Lexique

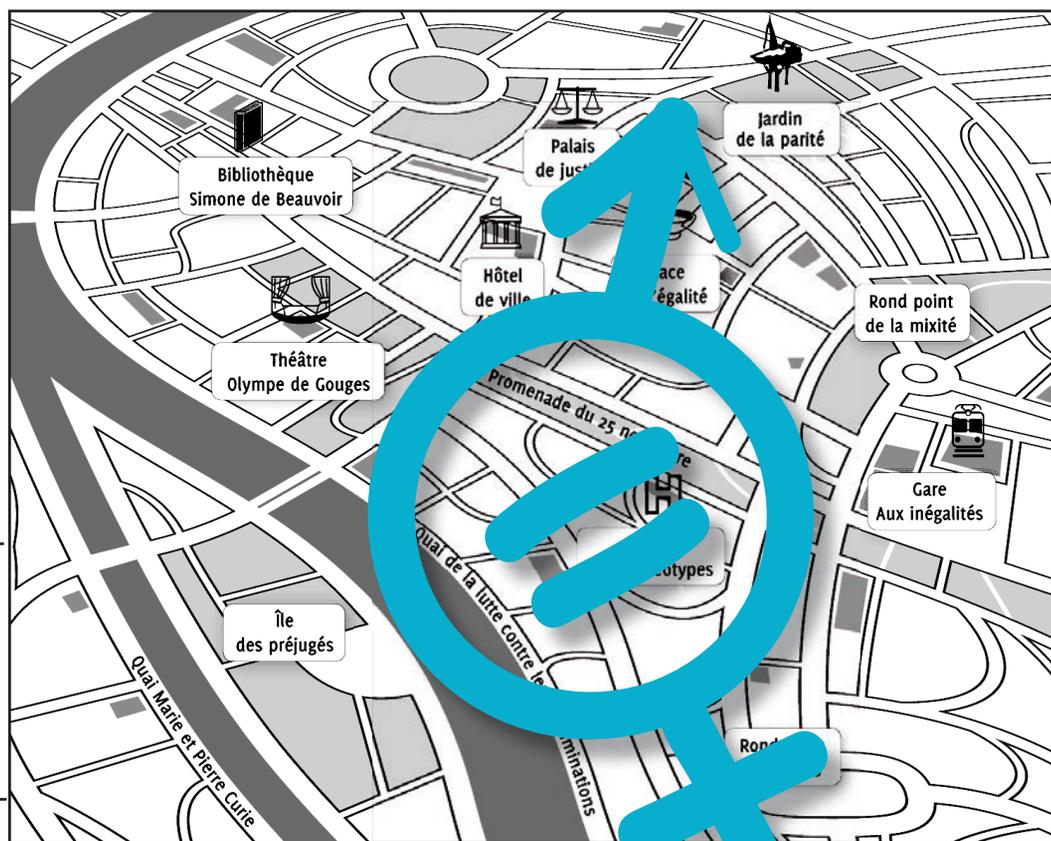
02 Diagnostic de l'écosystème favorable à l'égalité F/H

- > Des outils d'analyse pour dresser un état des lieux des enjeux de l'égalité dans les territoires politique de la ville

03 Favoriser l'égalité F/H avec la méthode intégrée : comment ?

- > Contexte et enjeux
- > Auto-évaluation

04 Le choix de Sophie - Pour un centre social + égalitaire



Une publication réalisée dans le cadre du contrat de plan État-région Centre-Val de Loire 2015-2020, par Villes au Carré et Claudy Vouhé, fondatrice de L'Être Égale, à l'initiative de la Direction Régionale des Droits des Femmes et à l'Égalité.



La DRDFE anime et coordonne une équipe de six déléguées départementales qui impulsent sur leur territoire une dynamique interministérielle en faveur de l'égalité femmes/hommes en lien avec leurs partenaires institutionnels, économiques, associatifs.

La direction régionale et les déléguées départementales coordonnent et accompagnent les acteurs locaux dans leurs démarches de promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes/hommes.

Contacts : Nadia Bensrhayar, directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité nadia.bensrhayar@centre-val-de-loire.gouv.fr

Déléguées départementales aux droits des femmes :

- Cher - Solenn Monnerat - solenn.monnerat@cher.gouv.fr
- Eure-et-Loir - Caroline Bray - caroline.bray@eure-et-loir.gouv.fr
- Indre - Valérie Durand - valerie.durand@indre.gouv.fr
- Indre-et-Loire - Nadine Lorin - nadine.lorin@indre-et-loire.gouv.fr
- Loir-et-Cher - Lisbeth Ngouanet - lisbeth.ngouanet@loir-et-cher.gouv.fr
- Loiret - Vanessa Kerampran - vanessa.kerampran@loiret.gouv.fr



Villes au Carré, centre de ressources politique de la ville [CRVP], facilite l'action publique pour renforcer la cohésion sociale et territoriale en région Centre-Val de Loire : à la fois acteur et témoin de l'évolution des territoires et des politiques publiques au service des professionnel·les de l'État et des collectivités, des élu·es, des opérateurs et des citoyen·nes. Il fait également partie du réseau national des centres de ressources politique de la ville [RNCRPV]. Ce réseau a pour objet de mettre en commun les ressources et savoir-faire développer par chaque CRVP et tirer ainsi partie de leur complémentarité.

Contact : Cécile Dublanche, directrice de Villes au Carré - cecile.dublanche@villesaucarre.org



L'Être Égale est une association qui promeut une culture de l'égalité dans tous les domaines de la vie sociale, politique, culturelle et économique. Son objectif est d'accompagner les changements des comportements et des pratiques individuelles et collectives pour contribuer à la réduction des inégalités basées sur le genre et aux droits des femmes. Elle facilite notamment l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les institutions et les politiques publiques, sur le territoire français et à l'étranger. Elle a son siège à Angoulême.

Contact : Claudy Vouhé, fondatrice de L'Être Égale, - etreegale@gmail.com



Le Compas est spécialisé dans l'observation sociale des territoires : analyse des besoins sociaux, création d'observatoires, études thématiques, formation, etc. Il intervient auprès des collectivités afin de permettre une prise en considération des réalités sociales par l'ensemble des professionnel·les des collectivités et l'ensemble des élu·es. Pour réaliser cela, le Compas développe des outils les plus facilement accessibles par des personnes non initiées afin de faciliter le débat et l'échange.

Contact : Stéphanie Bigo, chargée d'études - stephanie.bigo@compas-tis.com



L'Observatoire des inégalités est un organisme privé indépendant qui a pour mission de dresser un état des lieux le plus complet possible des inégalités, en France, en Europe et dans le monde. Il doit permettre au public le plus large possible de s'approprier ces éléments en proposant les clés de compréhension.

Contact : Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités - contacts@inegalites.fr

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes consiste selon le Conseil de l'Europe à garantir « *la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée* ».

L'égalité entre les sexes est aussi un pilier du développement durable. Il figure à ce titre comme 5^{ème} objectif du nouveau cadre collectif international des Nations Unies, 2015-2030, applicable à tous les pays.



En France, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine encore plus qu'ailleurs à se réaliser, dans un contexte marqué par la féminisation de la pauvreté, une répartition traditionnelle des rôles sociaux en

défaveur des femmes [socialement, politiquement et économiquement] et un moindre accès des filles et des femmes aux droits et aux services publics.

Depuis la loi dite Lamy, de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, l'égalité entre les femmes et les hommes est une des priorités transversales obligatoires des nouveaux contrats de ville, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Cela implique d'intégrer cette dimension dans les trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie et développement économique.

L'impulsion pour une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes relève de la co-responsabilité politique de l'Etat et des collectivités locales. Elle est aussi rendue obligatoire par la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014.

Elle doit donc se traduire de manière opérationnelle dans les contrats de ville.

Depuis trois ans, à la demande de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité Centre-Val de Loire et en partenariat avec le réseau des déléguées départementales, **Villes au Carré** mène une mission qui vise à renforcer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un axe « prioritaire et transversal » des contrats de ville.

La première phase a permis de produire des ressources pour comprendre, des tableaux de bord pour observer et mettre en débat, des outils pour définir une stratégie et engager un plan d'action. Ces travaux ont été menés en s'appuyant sur les expertises du Compas, de l'Observatoire des inégalités et de L'Être Égale.

Ce numéro Focus est un dossier pédagogique pour aider les acteurs et les actrices des contrats de ville de la région Centre-Val de Loire à porter des initiatives qui améliorent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers et les autres territoires.

C'est la mobilisation de tous et de toutes qu'il faut atteindre pour engager un vrai changement.

01 Observer pour agir localement

Changeons de regard !

La connaissance des indicateurs pouvant révéler la situation entre les femmes et les hommes dans les quartiers politique de la ville et par rapport aux autres quartiers de leur intercommunalité permet d'établir une comparaison concrète, de partager les informations, de les mettre en débat et co-construire des stratégies d'action ciblées.

Des éléments de connaissance pour observer les 53 quartiers prioritaires de la région Centre-Val de Loire

Le COMPAS a produit des tableaux de bord sur les 53 quartiers des 19 contrats de ville des 6 départements avec la comparaison des quartiers prioritaires par rapport aux autres quartiers de l'intercommunalité, la moyenne départementale, la moyenne régionale et la référence nationale.

Ils sont remplis à partir des informations disponibles en 2013 sur les indicateurs sexués à travers 4 thèmes :

- le contexte démographique,
- la structure des ménages,
- l'emploi et le niveau de formation,
- les modes de vie.

Ces indicateurs sont en pourcentage et en effectif, à l'échelle des IRIS pour assurer la comparaison dans le temps.

Les tableaux de bord sont complétés pour chaque contrat de ville d'une synthèse commentée et d'une infographie en vidéo pour faciliter leur appropriation, avec un lexique pour aider à leur lecture.

Tous les supports sont à retrouver sur le site internet de Villes au Carré depuis l'article « égalité femmes/hommes dans les quartiers : changeons de regard », dans la rubrique « champs d'actions » - égalité femmes/hommes].

L'intérêt de ces indicateurs est d'interpeller localement avec des chiffres qui ouvrent concrètement les échanges qualitatifs pour partager une information fiable et trouver collectivement les axes de progrès. Ils permettent de « changer de lunettes ».

Les résultats ont été présentés lors d'une journée régionale en mars 2017, puis dans les six départements en fin d'année, afin d'ouvrir le débat local sur les situations objectivées et mobiliser pour la mise en œuvre de l'égalité femmes/hommes dans les contrats de ville.



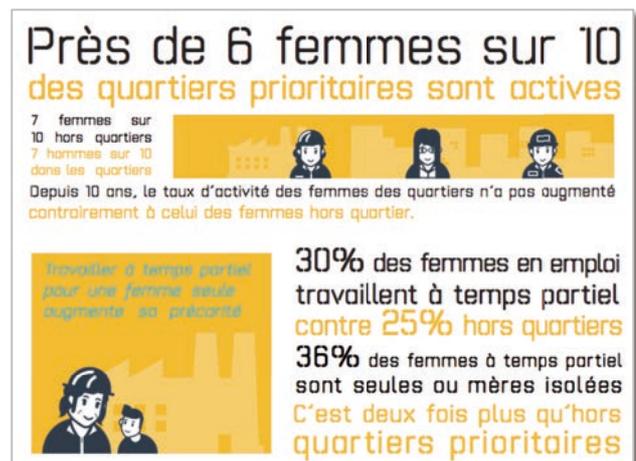
Quelques signes marquants concernent l'ensemble des contrats de ville :

- ❖ les jeunes femmes sont en couple plus tôt et ont une parentalité plus précoce que les femmes hors quartiers et que les hommes;
- ❖ les femmes connaissent un isolement significatif (les familles monoparentales, les femmes de plus de 50 ans) ;
- ❖ les femmes ont un niveau de formation supérieur aux hommes, avec un moindre accès à l'enseignement supérieur comparé aux femmes hors quartier ;
- ❖ les femmes connaissent un faible taux d'emploi par rapport aux hommes, il n'a pas progressé depuis 1999 contrairement aux femmes hors quartiers. C'est un signe d'un certain retrait des femmes du marché du travail dans ces territoires.

Le compas a également produit à l'échelle régionale, une synthèse, une infographie et une vidéo

qui ont été présentées lors de la journée internationale des droits des femmes 2018 à Orléans.

A retrouver sur le site de Villes au Carré :
Dans l'article « Égalité femmes/hommes dans les quartiers prioritaires : les chiffres clés en région ».



Lexique : les mots clés de l'observation

- ❖ **Actifs** : la population active regroupe les actifs ayant un emploi et les chômeurs. Ne font pas partie de la population active les personnes qui, bien que s'étant déclarées au chômage, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi.
- ❖ **Actifs occupés** : il s'agit de la population active ayant un emploi (ou actifs ayant un emploi). Au sens du recensement, la population active ayant un emploi (ou les actifs ayant un emploi) comprend les personnes qui déclarent être dans une des situations suivantes : - exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel ; - aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ; - être apprenti, stagiaire rémunéré ; - être chômeur tout en exerçant une activité réduite ; - être étudiant ou retraité tout en occupant un emploi.
- ❖ **Bas niveaux de formation** : sont considérées comme de bas niveaux de formation les personnes de 15 ans et plus non scolarisées, n'ayant aucun diplôme, ou ayant un Certificat d'études primaires, un Bepc ou un brevet des collèges. La population scolarisée est exclue.
- ❖ **Les catégories socioprofessionnelles** (« CSP »), ou plus exactement selon la terminologie de l'Insee les « professions et catégories socioprofessionnelles » (« PCS ») constituent un classement de la population en grands ensembles cohérents : six catégories d'actifs, auxquelles il convient d'ajouter les retraités et une catégorie « divers », regroupant les chômeurs n'ayant jamais travaillé, les militaires du contingent, les étudiants, les femmes (et les hommes) au foyer, etc. Les catégories d'actifs sont divisées en fonction de plusieurs critères : le type d'emploi, le statut (indépendant ou non), la qualification, la rémunération, etc. Les six principales sont : agriculteurs, artisans commerçants et chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés et ouvriers.
- ❖ **Chômeurs** : Il existe deux définitions du chômage. La première est celle de l'Insee, qui utilise les normes du Bureau international du travail. Un chômeur est une personne âgée de plus de 15 ans, qui n'a pas travaillé la semaine de référence de l'enquête (même une heure), se trouve disponible dans les 15 jours et recherche activement un emploi. La seconde est celle du ministère de l'emploi : elle comptabilise les demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle emploi dans différentes catégories. Il s'agit donc d'une définition administrative.
- ❖ **La CMU-C** (couverture maladie universelle complémentaire), attribuée sous condition de ressources, permet d'avoir accès à une assurance complémentaire gratuite, ce qui correspond dans le langage courant à la « mutuelle ». La CMU-C, comme les assurances complémentaires, couvre plus ou moins totalement la partie de frais non remboursés par le régime général d'assurance maladie.
- ❖ **Demandeurs d'emploi** : Pôle emploi enregistre les demandeurs d'emploi en trois principales catégories :
 - catégorie A : tous les demandeurs d'emploi n'ayant exercé aucune activité le mois précédent C'est la catégorie de base, la plus commentée.
 - catégorie B : demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite, moins de 78 heures le mois précédent.
 - catégorie C : demandeurs d'emploi ayant travaillé plus de 78 heures le mois précédent. Le « mois précédent » ne signifie pas que ces personnes exercent régulièrement une telle activité.

- ❖ **Une famille monoparentale** est constituée d'un adulte isolé ayant la charge d'un ou plusieurs enfant(s), y compris ceux de 25 ans ou plus. L'adulte est dans 90% des cas la mère. On ne considère que les enfants célibataires.
- ❖ **Hauts niveaux de formation** : sont considérées comme de hauts niveaux de formation les personnes non scolarisées, de niveau bac + 2 et plus. La population scolarisée est exclue.
- ❖ **L'indicateur synthétique d'autonomie** permet d'établir des comparaisons entre territoires. L'intérêt est de synthétiser le niveau d'autonomie des jeunes à partir de plusieurs indicateurs liés à l'autonomie. Une note comprise entre 0 et 1 a été donnée à chaque jeune dans plusieurs domaines liés à l'autonomie (logement, niveau de diplôme et type d'activité professionnelle). Plus la note est proche de 1, plus le jeune est autonome dans le domaine. La somme des notes de chaque individu permet de calculer le « degré d'autonomie du jeune ». L'indicateur synthétique d'autonomie des jeunes d'un territoire correspond à la moyenne du degré d'autonomie des jeunes résidant sur le territoire dans chaque variable. Plus l'indice est élevé (proche de 3), plus grande est l'autonomie des jeunes.
- ❖ **IRIS** signifie « Ilots Regroupés pour l'Information Statistique ». C'est la plus petite division territoriale statistique définie par l'Insee. Un Iris résidentiel regroupe toujours environ 2 000 habitants. En ville, un Iris correspond à peu près à l'idée la plus commune du « quartier ». Il peut être de superficie très différente selon la densité de population.
- ❖ **La population «municipale»** comprend toutes les personnes qui vivent effectivement dans la commune. On y trouve aussi bien les ménages qui demeurent en logement individuel, que les étudiants en cité-universitaire, les personnes âgées en maison de retraite, où les personnes en habitat mobile, etc.
La population non scolarisée comprend les personnes non inscrites dans un établissement d'enseignement.
- ❖ **Salariés** : par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.
- ❖ **Temps partiel** : la répartition des actifs ayant un emploi selon qu'ils occupent leur emploi principal à temps partiel ou à temps complet est réalisée sur la base de la déclaration des personnes concernées.

Source @ Le Compas



L'analyse de l'écosystème favorable à l'égalité femmes-hommes permet de dresser un état des lieux des enjeux de l'égalité (contraintes et opportunités) dans les territoires de la politique de la ville et de dégager des pistes d'action.

Les outils doivent permettre d'interroger :

- les besoins des populations
- le cadrage des politiques
- les pratiques institutionnelles
- les pratiques opérationnelles des politiques et acteurs de la ville sur l'EFH

Il convient donc de se questionner sur ces quatre champs d'observation, distincts mais intimement liés.

Un outil intitulé « La Toile de l'Institutionnalisation du Genre » permet d'aborder ce diagnostic de manière systémique et d'avancer vers la transversalité de l'approche genre. Cet outil se compose de 13 éléments représentant chacun une zone de pouvoir et reliés entre eux sous forme de triangles, s'intégrant dans quatre sphères qui se chevauchent : citoyenneté ; politique ; organisationnelle ; mise en œuvre. L'analyse tient compte des rapports femmes-hommes en interaction avec les identités de classe, ethnicité, religion, âge...

L'outil permet l'analyse systémique, multi-niveaux et multi-acteurs d'un contexte, d'une action (politique, programme) et/ou d'une organisation dans le but de diagnostiquer le degré d'intégration transversale du genre. Des indicateurs de départ (situation de référence) peuvent être « posés » sur chacun des 13 éléments dans les quatre sphères. On obtient une cartographie de la situation de départ.

Le diagnostic ainsi établi permettra ensuite d'orienter le développement de la stratégie : *Où sont les forces, les faiblesses, les liens manquants ... que veut-on changer ? Par où commencer ? Pour aller vers quoi ? En passant par où ? Avec quels moyens, quels partenaires ?*

La stratégie qui sera développée devra être assortie d'indicateurs d'impact correspondant aux résultats attendus de l'intervention et d'indicateurs de processus (suivi de la mise en œuvre).

Le diagnostic, la formulation et la mise en œuvre de la stratégie, de même que son suivi (les quatre étapes « classiques » du cycle des programmes) devront s'accompagner d'un développement organisationnel et d'un dialogue des politiques permanents et s'appuieront sur un processus participatif, faisant intervenir des partenaires multiples.



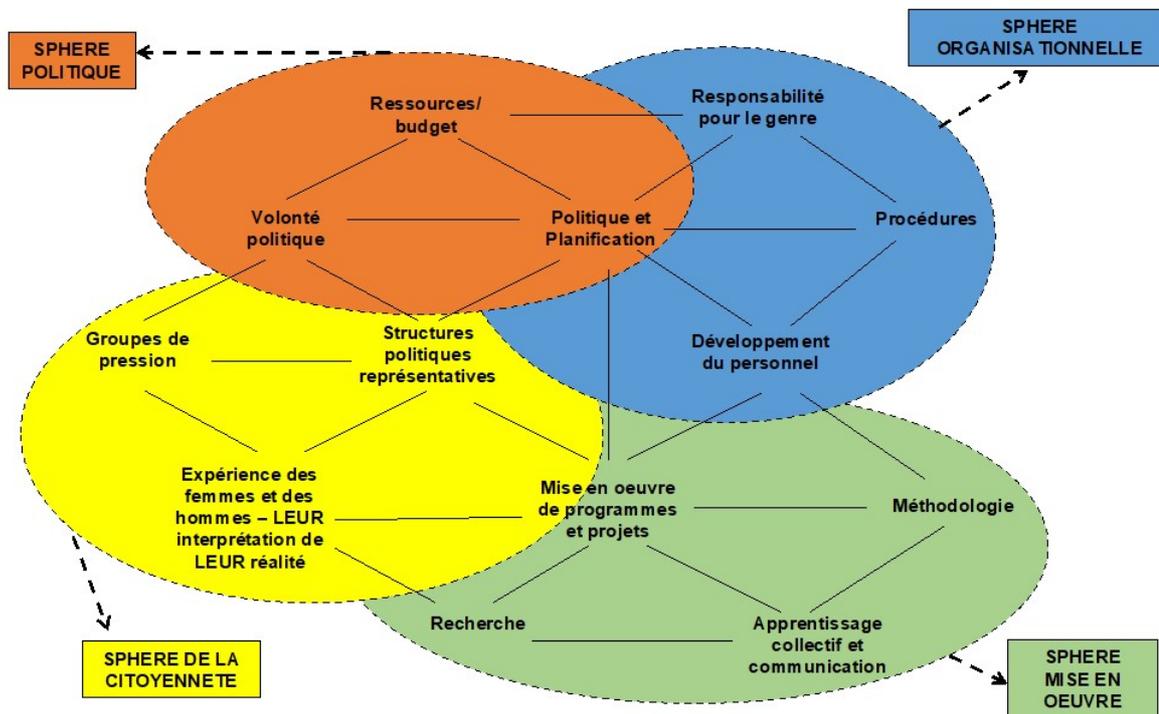
Dessin : Eric Grelet

Le diagnostic collectif et participatif du contexte est indispensable. Il permet de :

- > Dégager les forces et les faiblesses, les leviers et les contraintes pour la prise en compte de l'égalité femmes-hommes, à différents niveaux, et pour différents groupes d'acteurs et d'actrices.
- > Orienter les projets qui contribueront à l'égalité femmes-hommes, en traitant cette dimension de manière spécifique ou transversale.
- > Développer des indicateurs de départ [TO du début de l'action], indispensables pour ensuite mesurer l'impact des actions.

Trois outils de base forment le socle de la grille d'analyse :

- 1 D'abord, l'analyse de la répartition quantitative et qualitative des rôles des femmes et des hommes [rôle reproductif, productif, gestion communautaire et politique] – division du travail, temps de vie
- 2 Puis, l'analyse du niveau et de la qualité de l'accès et du contrôle des ressources dans chacun des rôles – ressources des ménages, de la communauté, du quartier, des services publics, y compris la prise de décision dans le ménage, la communauté, les instances de gouvernance
- 3 Enfin, l'analyse des besoins pratiques et intérêts stratégiques qui en découlent.



Source : The web of institutionalisation [C.Levy 1996]

L'analyse se fait dans 4 sphères qui s'entrecroisent. Que faut-il analyser dans chaque sphère ?

● **La sphère de la citoyenneté**, où s'observent les rapports femmes-hommes dans les ménages, le marché du travail et l'espace public. Le diagnostic fait ressortir les influences du contexte culturel, religieux, économique, social, environnemental etc. sur les rapports et inégalités femmes-hommes. Le diagnostic porte aussi sur le traitement de l'égalité femmes-hommes par les mouvements citoyens, associations et structures élues, ainsi que les interactions entre ces « organisations » et les femmes et les hommes « à la base ». L'objectif est que les femmes et les hommes potentiellement impacté·es/concerné·es identifient et expriment les enjeux/problèmes (sociaux, économiques, culturels, politiques ...) spécifiques à un et/ou les deux sexes, ainsi que les enjeux/problèmes d'égalité vécus.



● **La sphère politique** où s'observe la prise en compte de l'égalité dans les messages des décideur·ses ainsi que dans les cadres, constitutions, lois et politiques (aux niveaux international, national, régional, local, voire organisationnel). La cohérence des politiques (entre les niveaux, les thématiques/secteurs, les acteurs) est un aspect important du diagnostic. Le diagnostic identifiera la traduction des éléments politiques dans les budgets d'une part et les pratiques de planification d'autre part.

● **La sphère organisationnelle** dans laquelle le diagnostic identifiera la dimension de l'égalité femmes-hommes dans les équipes (responsabilité/redevabilité autour de l'égalité FH), les procédures internes (RH, indicateurs, dispositifs de suivi) et externes (contractualisation, marché public etc.) des organisations, ainsi que dans la gestion des compétences. L'analyse porte sur l'ensemble des procédures à différentes étapes du cycle de programmation des politiques, programmes et/ou projets. Quand plusieurs organisations sont concernées, le diagnostic analysera le niveau de cohérence, complémentarité, compatibilité entre elles pour l'égalité femmes-hommes.

● **La sphère de la mise en œuvre** où l'on pose le diagnostic de 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. Dans cette sphère, le diagnostic identifiera les liens du triangle politique - programme - population (f/h) impactée. Quand plusieurs programmes/projets sont concernés, le diagnostic analysera le niveau de cohérence, complémentarité, compatibilité entre eux sur la dimension de l'égalité femmes-hommes.

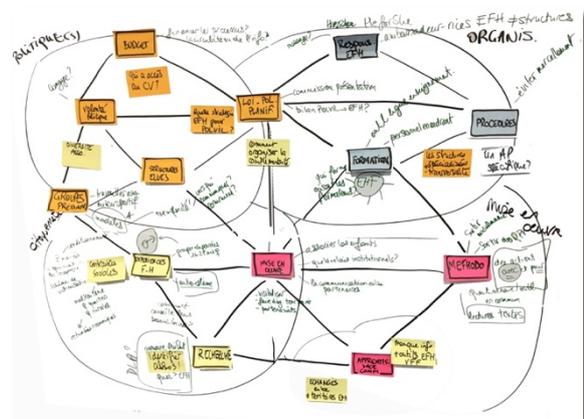


Schéma réalisé lors d'une journée départementale



Exemples de questions-clefs sur l'égalité femmes-hommes dans l'espace public

Sphère de la citoyenneté

► De quel(s) espace(s) public(s) parle-t-on ?

► Que sait-on du vécu et des besoins différenciés des femmes et des hommes des quartiers dans les espaces/l'espace public(s) ?

► Quels espaces sont plus ou moins fréquentés par les femmes, les hommes, les jeunes filles/garçons ? Quels espaces présentent de bons indices de mixité femmes/hommes [quelles femmes ? quels hommes ?].

► Certains groupes de femmes et/ou hommes [jeunes, âgés, handicapés, origine sociale, origine ethnique, religion, ou mono-parents] sont-ils particulièrement présents/absents ?

► Quel usage les H et les F font-ils de quel(s) espace(s) public(s) ? Pour quelles activités/rôles [reproductif, productif, communautaire, politique] ?

► L'usage de l'espace public reste-t-il le même à différents moments de la journée ou de la semaine ? Les rapports F/H jouent-ils un rôle dans ces horaires ?

► Quelles informations [qualitatives et quantitatives] sont disponibles sur les violences faites aux femmes dans l'espace public ? Que sait-on [et comment le sait-on ?] du poids des discriminations et violences sexistes dans la non-mixité/présence des filles/femmes dans l'espace public ?

► Les raisons de la non-mixité [permanente ou temporaire] des espaces sont-elles connues ?

- contraintes familiales/mode de garde
- mobilité, restriction « culturelle/religieuse » des déplacements

- transport
- moyens financiers/coût
- sécurité / insécurité [réelle, symbolique]
- aménagement des espaces [abri, mobiliers urbains, toilettes etc.], configuration des lieux [ex. proximité espace de culte et espace de loisir]
- accessibilité des lieux et des trajets vers ces espaces [ex. escaliers, revêtement sols, signalétique, éclairage, propreté etc.]
- activités proposées [adéquations aux besoins, préférences des F, des H] et/ou profil des personnes en charge des espaces
- amplitude horaire / ouverture de ces espaces
- langues, codes culturels/vestimentaires
- état civil, statut migratoire ...
- niveau éducation
- information
- âge
- autres ...

► La non-mixité des espaces restreint-elle l'accès de certains groupes de population à :

- les services sociaux [ex. éducation, santé, droits ...]
- les loisirs, le sport
- l'emploi, les revenus
- la formation/l'éducation
- la gouvernance [vie de la cité]
- autres

► Quelles demandes/revendications sont exprimées par les personnes [H et/ou F] qui se sentent exclues de certains espaces publics ? Comment et par qui ces « doléances » sont-elles exprimées et recueillies ?

► Quelle est la situation en termes de mixité FH [quelles femmes/quels hommes] des instances de gouvernance du quartier/liées au quartier ? La composition de ces instances a-t-elle potentiellement un impact sur l'usage mixte/non mixte des espaces publics ?

D'ABORD,
QU'EST-CE QUE
CETTE FEMME
FAISAIT DANS
UN JARDIN-PUBLIC
À 19H EN
HIVER...



... AVEC UNE CAMÉRA
VIDÉO ???

J'VOIS L'GENRE
DE NEUF...

Dessin : Eric Grelet

Sphère politique

- ▶ L'occupation de l'espace public par les femmes et les hommes est-elle abordée comme un sujet politique, un enjeu de société ? Les autorités locales, élu-es locaux ont-ils pris des engagements, actions en faveur de la mixité FH dans l'espace public ?
- ▶ Le niveau de mixité FH des équipes politiques/décisionnelles influence-t-elle la prise en compte de cet enjeu ?
- ▶ Quelles hypothèses, stéréotypes ou facteurs influencent la prise en compte de cet enjeu au niveau politique ?
- ▶ Quelle place occupe la thématique « FH dans l'espace public » dans les exercices de planification des différents « outils » communaux, intercommunaux ? Le cadrage politique/légal sur l'égalité FH est-il connu ? Clairement communiqué ?
- ▶ Des moyens sont-ils alloués pour objectiver, analyser et travailler cette difficulté ?
- ▶ Quelles initiatives pour la mixité FH ont-été soutenues à ce jour ? Avec quel succès ? Quelles leçons apprises ?

Sphère organisationnelle

- ▶ Qui est chargé de travailler la thématique FH parmi/avec les différents acteurs impliqués dans le contrat de ville ? Qui fait le lien entre les acteurs ?
- ▶ En termes d'âge, d'origine, de langue, de sexe etc., le niveau de mixité et les profils du personnel des acteurs associatifs, partenaires et institutions [salarié ou bénévole] ont-ils un impact sur la prise en compte de l'égalité FH dans les actions ? Peuvent-ils constituer un frein à la promotion d'un usage mixte des espaces publics ?
- ▶ Les équipes [bénévoles, salarié-es, élu-es] qui gèrent et animent les espaces publics où la mixité pose problème sont-elles formées sur

les rapports femmes-hommes ? Le travail sur la mixité et l'égalité FH est-il inscrit dans leur cahier des charges ? Leur compétence sur ces sujets est-elle valorisée, renforcée, évaluée ?

- ▶ Les indicateurs et canevas de suivi des politiques et actions en faveur des quartiers permettent-ils un reporting sur la mixité FH dans l'espace public ?

Sphère de mise en œuvre

- ▶ Comment sont recueillis les souhaits des populations [FH] sur les aménagements, la sécurité, les conditions d'accès, etc. des espaces publics ? Sur les services et activités proposés dans les espaces publics ? La collecte des nouvelles données est-elle sexospécifique ? Sur quelles données sexospécifiques existantes se base le diagnostic ?
- ▶ Comment et par qui sont formulées les objectifs et démarches des actions ? Les résultats attendus et les indicateurs d'impact ? Les allocations budgétaires susceptibles d'appuyer les actions favorables à l'égalité FH ?
- ▶ Existe-il déjà des actions transversales ou spécifiques en faveur de la mixité FH dans l'espace public ? Quelles sont-elles, à qui sont-elles destinées ? Que font-elles ? Qui en sont les acteurs ? Quels sont leurs moyens ? Quelles difficultés rencontrent-elles ? Quel est leur impact ?
- ▶ Qui et comment évalue l'impact de ces aménagements et activités sur l'égalité femmes-hommes, y compris lors des évaluations à mi-parcours et finales des contrats de ville ?
- ▶ La communication [des institutions, partenaires, médias locaux] sur le thème de l'espace public aborde-t-elle les enjeux de la mixité FH, la gouvernance partagée et inclusive des quartiers ?



Exemples de questions-clefs sur l'égalité femmes-hommes dans les activités sportives (AS)

Sphère de la citoyenneté

- ▶ Que sait-on du vécu et des besoins différenciés des femmes et des hommes (filles / garçons) des quartiers dans les activités sportives (AS) ? Quelles données [qualitatives et quantitatives] sont disponibles sur la fréquentation des AS par les FH (f/g) ?
- ▶ Quelles AS sont plus ou moins fréquentées par les femmes/hommes, les jeunes filles/garçons ? Quelles AS présentent de bons indices de mixité [quelles femmes/filles ? quels hommes/garçons ?] ?
 - *La fréquentation des AS varie-t-elle à différents moments de la journée ou de la semaine ? Les rapports F/H jouent-ils un rôle dans ces variations ?*
 - *handicapé-es, origine sociale, origine ethnique, religion, mono-parents] sont-ils particulièrement présents/absents de certaines AS ?*
- ▶ Les raisons de la non-mixité ou de l'absence de certains groupes de population dans les AS sont-elles connues ?
 - *contrainte familiale [temps/mode de garde : qui s'occupent des enfants pendant les AS ?]*
 - *mobilité, restriction « culturelle/religieuse » des déplacements*
 - *transport*
 - *moyens financiers/coût*
 - *sécurité / insécurité [réelle, symbolique]*
 - *aménagement [abri, mobiliers urbains, toilettes etc.], spatialité [ex. proximité espace de culte et espace de loisir]*
 - *accessibilité des lieux et des trajets vers ces espaces [ex. escaliers]*
 - *AS proposées [comment sont-elles choisies ?]*
 - *profil des personnes en charge des AS*
 - *amplitude horaire / ouverture de ces espaces*
 - *langues, codes culturels/vestimentaires*
 - *état civil, statut migratoire ...*
 - *niveau éducation*
 - *information*
 - *âge*
 - *autres*
- ▶ Que sait-on [et comment le sait-on ?] du poids des discriminations et violences sexistes dans certaines AS ?

▶ Le niveau de mixité parmi les personnes qui fréquentent les AS donne-t-il une image positive de l'égalité femmes-hommes ou favorise-t-elle le maintien de certains archétypes, stéréotypes de genre ? La composition du groupe des usagers et usagères peut-il restreindre l'accès de certains groupes de population aux sports, ses bienfaits et valeurs [santé, loisir, confiance en soi, liens sociaux dans le quartier etc.] ?

▶ Quelles demandes/revendications sont exprimées par les personnes [H et/ou F, f/g] sur l'offre et la pratique des AS ? Comment et par qui ces « doléances » sont-elles exprimées et recueillies ?

▶ La gouvernance des AS du quartier est-elle égalitaire ? Favorise-t-elle la mixité et la prise en compte de l'égalité femmes/hommes parmi les usagers et usagères ?

Sphère politique

▶ La mixité et l'égalité F/H dans les AS est-elle abordée comme un sujet politique, un enjeu de société ? Le cadrage politique/légal sur l'égalité FH est-il connu ? Communiqué ?

▶ Quelles hypothèses, stéréotypes mais aussi quels acteurs influencent le degré de prise en compte de l'égalité F/H dans les AS au niveau politique local ?

▶ Quelle place occupe la thématique égalité F/H dans le sport dans les exercices de priorisation stratégique et budgétaire des différents « outils sportifs » ?

▶ Les autorités locales, élu-es locaux ont-ils déjà pris des engagements, actions sur l'égalité F/H dans le sport ? Des moyens ont-ils été alloués pour objectiver, analyser et travailler ce sujet ?

▶ Quelles initiatives pour la mixité FH dans les AS et/ou les « sport au féminin » ont-été soutenues à ce jour ? Avec quel succès ? Quelles leçons apprises ?

► Peut-on objectiver de manière sexo-spécifique le budget actuel alloué aux AS ?

► Le niveau de mixité dans les « équipes politiques/décisionnelles » influence-t-il la prise en compte de l'enjeu égalité F/H ?



Dessin : Eric Grelet

Sphère organisationnelle

► Qui, parmi les différents acteurs (associatifs, institutionnels, politiques) impliqués dans les AS, travaille activement la thématique FH dans le sport ? Qui fait le lien « égalité » entre les acteurs ?

► Parmi les différents acteurs (associatifs, institutionnels, politiques) impliqués dans les AS, les profils du personnel (salarié ou bénévole) - en termes d'âge, d'origine, de langue, de sexe etc. - constitue-t-il un frein à la mixité FH, à l'égalité FH ? La composition des équipes a-t-elle un impact sur la fréquentation des AS par les femmes, les hommes (ou certains groupes de femmes ou d'hommes) ?

► Les équipes (bénévoles, salarié-es, élu-es) qui gèrent et animent les AS sont-elles formées sur les rapports femmes-hommes ? La - promotion de la mixité et l'égalité FH est-elle inscrite dans leur cahier des charges ou statut ? Leur compétence sur ces sujets est-elle valorisée, renforcée, évaluée ?

► Les outils de suivi (indicateurs, canevas etc.) des politiques et actions sportives du territoire, notamment celles financées par des fonds publics, permettent-ils un reporting sur la mixité FH dans les AS ?

Sphère de mise en œuvre

► Comment et par qui sont recueillis les pratiques des populations (FH/fg) vis-à-vis des AS, leurs contraintes et leurs souhaits ? Comment ces souhaits sont-ils pris en compte ?

► Quelle est actuellement l'offre sportive des centres sociaux, maisons de quartiers, clubs de sport ? Les AS sont-elles animées par des équipes mixtes, formées sur l'égalité FH en général, et dans le sport en particulier ?

► Existe-il déjà des actions transversales ou spécifiques en faveur de la mixité FH dans les AS ? Que font-elles, à qui sont-elles destinées ? Qui en sont les acteurs ? Quels sont leurs moyens ? Quelles difficultés rencontrent-elles ? Quel est leur impact ?

► Les femmes/filles et les hommes/garçons sont-ils équitablement impliqués dans l'évaluation de ces AS (qualité, pertinence, contribution à l'égalité FH) ?

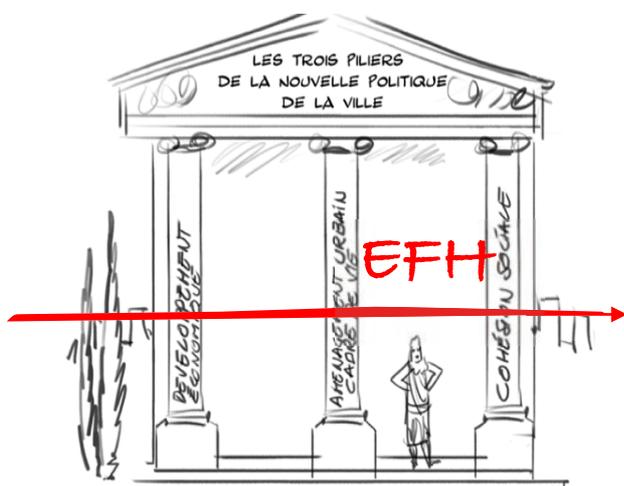
► La communication autour/par les AS favorise-t-elle la mixité FH ? A-t-elle une incidence sur la prévention des violences et stéréotypes dans le sport ?

1

Introduction

La nécessaire évolution des pratiques a été préconisée par le CGET en septembre 2014 dans son cadre de référence "égalité femmes-hommes" dans les contrats de ville de nouvelle génération », qui précise 4 étapes :

- 1- encourager une approche intégrée [transversale et spécifique] de l'égalité femmes-hommes, à travers notamment la formation des acteurs et des actrices de la politique de la ville,
- 2- objectiver les inégalités par la production de données sexuées,
- 3- développer un plan d'actions,
- 4- évaluer les actions mises en œuvre.



Dessin de Manuel Fontègne

L'accès à l'emploi, au cœur de l'émancipation économique des femmes dans les quartiers [pilier développement économique et emploi des contrats de ville] est utilisé dans l'exemple qui suit pour expliquer la méthode.

2

La méthode intégrée nécessite d'articuler stratégiquement 2 modes opératoires : l'approche transversale et l'approche spécifique

Il est difficile de mettre directement en œuvre l'égalité femmes-hommes dans l'accès à l'emploi des femmes car cela dépend fortement de plusieurs facteurs : leur degré d'autonomie sociale et les freins qu'elles rencontrent dans la sphère privée [estime de soi, responsabilité familiale, compétences inadaptées et/ou non valorisées, accès à l'information, dans l'espace public et le quartier public [gardes d'enfants, mobilité/transport, pressions sociales] et dans la société plus largement [stéréotypes du monde du travail, horaires de travail etc.].

Les professionnel·les doivent donc tenir compte de ces freins multi-factoriels et s'appuyer sur des stratégies multi-thématiques. Les actions devront prendre en considération les réalités, obstacles, atouts et besoins des femmes dans leur environnement personnel, socio-économique et culturel et dans leur quartier [services publics et infrastructures].

L'approche intégrée nécessite des synergies entre institutions, associations, secteur privé etc. Impulser de telles synergies relève en grande partie de la co-responsabilité politique et opérationnelle des collectivités et de l'Etat à travers leur droit commun et la politique de la ville.

Approche spécifique

Les **actions spécifiques**, sont des actions **ciblées** sur l'égalité femmes-hommes [et pas uniquement sur « les femmes »], plus ponctuelles mais pouvant être tout autant ambitieuses que les actions transversales. Par exemple elles doivent permettre de lutter efficacement et de manière ciblée contre les stéréotypes liés au genre, les violences dans les sphères privée et publique et la discrimination contre les femmes dans l'espace public et le monde du travail. Elles peuvent aussi viser la transformation des pratiques des institutions [par l'apport de nouvelles compétences, un outillage sexospécifique etc.] afin qu'elles répondent mieux aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.



Exemple d'approche spécifique sur l'accès à l'emploi :

Des actions spécifiques visant les obstacles à l'emploi des femmes peuvent concerner le développement de l'estime de soi des femmes [par le sport, l'éducation ou la pratique culturelle], la parentalité conjointe [en impliquant les pères] ou la valorisation des compétences transposables des femmes...

Les actions spécifiques ne doivent pas se substituer à l'approche transversale. Au contraire, leur vocation est de faciliter et accélérer la mise en œuvre de la transversalité.

*Actions spécifiques + approche transversale
= approche intégrée.*

Approche transversale

L'approche transversale implique de systématiquement tenir compte de l'égalité femmes-hommes dans toutes les thématiques des contrats de ville : éducation, développement économique, transports, aménagement urbain, sports et loisirs... Elle vise non seulement à produire et promouvoir un cadre de vie et un développement économique adaptés aux besoins des femmes et des hommes, mais aussi à réduire les inégalités entre les sexes de manière pérenne.

Concrètement : à chaque étape et sur chaque pilier de la politique de la ville, il s'agit de vérifier si l'action aura un impact différent, direct ou indirect, sur les conditions de vie et sur la situation des femmes et des hommes. Cela permet de s'assurer qu'elle contribuera à la réduction [et non au maintien ou à l'augmentation] des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'approche transversale engage deux niveaux de changement de pratiques pour les professionnel·les :

► **1^{er} niveau : prendre en compte les besoins** souvent différents des femmes et des hommes dans les quartiers. L'usage des transports, des infrastructures sportives ou des initiatives liées à l'emploi est influencé par le sexe, et aussi par l'âge, la classe sociale, le handicap éventuel...

► **2^{ème} niveau : travailler sur les causes multifactorielles** qui structurent de manière différenciée l'usage du quartier et influencent les besoins de ses habitant·es : les stéréotypes, la répartition sexuée des rôles dans les sphères privée et publique, la conciliation des temps de vie, la mobilité, l'accès à l'espace public, la participation citoyenne etc.

L'approche transversale nécessite d'intégrer la dimension femmes-hommes aux outils « classiques » d'analyse, de planification et de suivi [comme les appels à projets des contrats de ville et les cahiers des charges des opérations de renouvellement urbain...] pour qu'ils permettent d'agir sur les causes multifactorielles des inégalités.

Elle implique également de travailler dans une dynamique horizontale qui favorise les alliances stratégiques entre acteurs, contrairement au travail "en silo".

Pour réussir à améliorer la situation des femmes, la méthode intégrée est la plus efficace car elle combine la transversalité et les actions spécifiques



Exemple d'approche transversale sur l'accès à l'emploi :

L'approche transversale s'appuie sur la formation et l'accompagnement des professionnel·les de l'emploi à l'approche genre [avec l'intégration dans les contenus des interventions d'éléments relatifs aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle].

Elle permet l'adaptation des dispositifs et/ou outils de travail aux besoins des femmes, comme l'intégration de données sexo-spécifiques dans les diagnostics, les modes de suivi et d'évaluation...

Les diagnostics intégreront le lien sexe-mobilité dans l'espace public, l'axe travail-parentalité-modes de garde des enfants, l'orientation professionnelle et l'impact du genre dans le choix de filières, ou encore les stéréotypes de genre et le harcèlement sexuel et sexiste dans l'entreprise.

Ils permettront de dégager des priorités pour l'accès à l'emploi les femmes qui pourront être abordées de manière transversale et/ou spécifiques.

Une mise en œuvre des contrats de ville sensible à l'égalité femmes-hommes peut faire bouger les cloisons thématiques, évoluer le jeu des acteurs et générer une meilleure synergie [faire levier avec plusieurs actions convergentes].



Fiche d'auto-évaluation

Auto-évaluation pour les projets en politique de la ville	Oui	Non	Commentaires
Est-ce que le diagnostic du projet (justification) identifie ...			
Des données/indicateurs ventilés selon le sexe ?			
Des besoins particuliers des femmes/filles] ou des hommes/garçons] ?			
Des difficultés vécues par les femmes/filles et/ou des hommes/garçons en raison de leur sexe ?			
Est-ce que les objectifs et résultats (effets) attendus du projet explicitent ...			
Les effets attendus sur la vie des femmes/filles ?			
Les effets attendus sur l'EFH ?			
Les effets sur les bénéficiaires* de manière globale ?			
Est-ce qu'un document de projet décrit les bénéficiaires ...			
En nombre selon les sexes ?			
Impliqué-es (comment ?) dans la gouvernance et le suivi du projet selon le sexe ?			
Est-ce que la stratégie et les activités du projet identifient ...			
Des difficultés potentielles pour toucher équitablement les femmes/filles et les hommes/garçons ?			
Des stratégies et activités pour garantir que F et H (filles/garçons) participeront et bénéficieront de manière équitable ?			
Des effets négatifs potentiels sur un des sexes ?			
Est-ce que le budget sert / servira ...			
En majorité à des actions qui bénéficieront équitablement à des personnes des deux sexes ?			
En majorité à des actions qui bénéficieront à des hommes/garçons ?			
En majorité à des actions qui bénéficieront à des femmes/filles ?			
En majorité à des actions pour l'EFH (filles/garçons)			
En partie à des actions pour l'EFH (filles/garçons)			
Est-ce que le projet définit des indicateurs pour mesurer ...			
L'impact sur les bénéficiaires dans leur globalité ?			
L'impact différencié (en quantité et/ou en qualité) sur les femmes/filles et les hommes/garçons, le cas échéant ?			
L'impact sur l'égalité FH (transformation sociale) ?			
Les porteurs du projet (et partenaires) prévoient-ils ...			
Un renforcement de leurs compétences, des outils sur l'EFH ?			

* les bénéficiaires sont les personnes des deux sexes qui habitent le quartier



Cas pratique

Cette histoire est dans sa globalité imaginaire, mais elle est reconstituée à partir de morceaux de "vrai", d'initiatives glanées auprès de différents centres sociaux et de structures associatives locales, en France et ailleurs. Les personnages et les situations de ce récit ne sont donc pas totalement fictifs, et toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé n'est pas tout à fait fortuite. L'objectif de cette histoire est de raconter comment une démarche dynamique autour de l'égalité filles-garçons peut être enclenchée dans une structure active sur un quartier prioritaire en politique de la ville.

> Sophie, son centre, le quartier

Sophie a 38 ans, une formation en animation socio-culturelle. Elle est responsable depuis six ans du pôle Insertion Jeunesse dans un centre socio-culturel et sportif où elle a débuté comme animatrice trois ans auparavant.

Le centre compte sept pôles : solidarité famille, loisirs éducatifs, enfance, culture insertion jeune, insertion jeunesse, numérique et sports santé bien-être.

Son centre se situe dans un quartier prioritaire qui abrite près de la moitié des 12 000 habitant.es de la commune, soit 6 325 personnes. Le centre compte 285 familles adhérentes. Le quartier regroupe la majeure partie des équipements scolaires et administratifs de la commune, dispose de 20% du parc social de l'agglomération constitué d'environ 2 000 logements sociaux collectifs en barres.

La commune fait partie d'une communauté d'agglomération de 120 000 habitants qui compte cinq QPV, et autant de centres sociaux culturels et sportifs [CSCS].



Quelque chose qui cloche ...

Au fil des années, Sophie a constaté que les filles à partir de 11 -12 ans désertaient le centre. Même si elle sait bien que les filles et les garçons n'aiment pas forcément "se mélanger" à cet âge-là, Sophie s'est posé des questions sur les raisons de cette désertion ! La désertion des filles s'était aussi accentuée après que le centre ait déménagé vers la partie extérieure du quartier, les obligeant à traverser un nouvel espace commercial où les terrasses de deux cafés, en été comme en hiver, sont surtout occupées par des hommes, et un terrain « vide » où les jeunes garçons se retrouvent, souvent bruyamment.

Dans les conversations avec les jeunes filles notamment, elle a entendu « en vrac » toutes sortes de raisons expliquant cette situation : plus de devoirs après l'entrée en 6^{ième} [mais cela vaut pour les garçons aussi a priori!], sortir le soir dans le noir [à pied, à vélo?], la réticence des parents à les inscrire dans des camps de vacances à l'extérieur surtout, l'aide à la maison avec les plus petits et le ménage - et auxquels leur[s] frère[s] ne participe[nt] pas ou peu, le regard des autres [elles disaient se sentir épiées tout le temps], les menstruations dans le cas du sport ... et aussi les activités proposées « toujours les mêmes, des trucs de filles ».

Sophie a partagé son constat plusieurs fois lors des réunions d'équipe.

On lui a suggéré de réfléchir à des activités susceptibles d'attirer plus de filles dans son pôle.



Un premier essai ... pas transformé

Elle a alors créé un espace « place aux filles », avec des ateliers « libres » autour de projets photos, d'écriture, bricolage, sorties ... Les filles de 11 ans à 18 ans se retrouvaient le mercredi et pendant les vacances scolaires pour des discussions, des sorties « entre filles », patinoire, bowling, cinéma ... Elles ont aussi travaillé à partir de films avec les filles pour valoriser les "super-héroïnes".

Par exemple ce pourrait être :

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/web-serie-la-super-heroine-des-tarterets>.

Cette dynamique a entraîné la création d'un projet de web-tv, en alliance avec d'autres équipes des CSCS de la communauté de commune. Les jeunes reporters sont allés à la rencontre des filles des cinq quartiers prioritaires de la ville pour recueillir leurs vécus et leurs idées

Comme par exemple :

<http://www.charentelibre.fr/2014/12/23/web-tv-la-parole-aux-filles,1931741.php>

Les échanges ont montré de vrais enjeux sur la place des filles dans les quartiers, mais le diagnostic n'a pas motivé d'actions particulières de la part des autres pôles du centre. Après deux ans, le financement de la web-tv a cessé. Les crédits étaient en baisse et d'autres besoins étaient prioritaires : un projet numérique ; dans le cadre de la prévention et de la lutte contre la délinquance, la radicalité, un effort a aussi été demandé aux CSCS pour « occuper les garçons qui tiennent les murs » identifiés comme principaux « fauteurs de trouble ».



EFH dans le contrat de ville : une nouvelle opportunité !

Il y a deux ans, l'égalité femmes-hommes est apparue comme axe transversal obligatoire du contrat de ville. Sophie a tout de suite entrevu une opportunité pour le centre de travailler "sérieusement" sur le sujet, mais pas toute seule !

Elle a relancé au sein de l'équipe l'idée d'une interrogation et d'une action collective sur la question, argumentant que non seulement la non-participation des filles nuisait aux filles [leur mobilité, autonomisation, développement social et sportif etc.], mais aussi au centre qui ne remplissait plus son mandat de mixité et d'égalité. Cela risquait aussi de nuire aux financements si le centre ne remplissait pas les conditions du contrat de ville autour de cet axe transversal obligatoire.

Ce dernier argument a fait mouche !

Elle a eu le feu vert pour enclencher "quelque chose". Mais quoi ? Comment vais-je m'y prendre ? s'est demandé Sophie...

Elle a alors engagé une démarche innovante en 10 étapes...



► 1^{ère} étape : Se former

Sophie s'est portée volontaire pour participer à plusieurs séances de formation sur le sujet [organisées par les responsables « contrat de ville » et la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité [DDDFE], avec l'appui technique d'un Centre de Ressource Politique de la Ville [CRPV] et d'une formatrice égalité femmes-hommes]. Elle y a récupéré des concepts, des outils, mais aussi des contacts, des informations, des données, des idées ...

► 2^{ème} étape : Obtenir un soutien en interne

Avec l'appui informel de plusieurs associations locales travaillant sur les droits des femmes, en échangeant avec la DDDFE, et en utilisant des ressources en ligne [CRPV, Haut Conseil pour l'Égalité etc.], elle a constitué un argumentaire de quelques pages comprenant son constat [appuyé par les chiffres de tableaux de bord publié par le CRPV], un rappel des lois sur la mixité et l'égalité, l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de ville, des exemples de CSCS ayant pris en main la problématique. Son argumentaire a été partagé avec le Conseil d'Administration en avril, et elle a obtenu d'inscrire la réflexion sur l'égalité femmes-hommes [filles/garçons en l'occurrence] dans son emploi du temps [et dans son cahier des charges reconnu par la CAF], avec un temps dédié de 2 heures par semaine jusqu'à la fin de l'année. Cette charge a été annoncée clairement à toute l'équipe, qui a été incitée à contribuer activement à cette démarche. Bon an, mal an, tout le monde s'est rallié, mais la partie n'était pas gagnée !

► 3^{ème} étape : Un diagnostic des "bénéficiaires" pour objectiver les enjeux

Sophie a bien compris qu'elle devait "objectiver" la thématique. Elle a d'abord établi la répartition des adhésions aux activités selon le sexe pour les "jeunes" fréquentant le centre.

% des adhésions par âge	dont % filles
11 - 13 [58%]	54,2 %
14 - 17 [42%]	32 %

Premier point : Moins de « grand-es » que de « petit-es », moins de petits que de « petit-es » mais moins de grandes que de grands !

Elle a entrepris ensuite de faire un point quantitatif sur les inscriptions filles-garçons dans la catégorie 11 - 17 pour les principales activités de cinq des sept pôles de son centre, à partir des chiffres de l'année écoulée.

En consultant les registres, et en échangeant avec ses collègues, elle a recensé le % de filles dans certaines activités [en tenant compte des tranches d'âge] en leur attribuant des "codes égalité" [marqueurs] selon le degré de mixité :

- A – moins de 30% de filles
- B – 31% à 50% de filles
- C – 51% à 70% de filles
- D – Plus de 71% de filles

Toutes les données n'étant pas systématiquement enregistrées par genre, elle a essayé au mieux de trouver des informations pertinentes.

Tableau 1 : Répartition garçons - filles, accompagnement à la scolarité 2015 (en % par niveaux)

	CP	CE1/2	CM1/2	6°/5°	4°/3°	Lycée	%
Garçons	3	8	14	5	6	4	40/77= 51,9 %
Filles	3	11	6	5	5	7	37/77 = 48,1%
Total	6	19	20	10	11	11	77 = 100%

Les chiffres reflètent un peu plus de filles que de garçons mais un ensemble relativement mixte avec toutefois plus de filles au lycée qui suivent l'accompagnement scolaire. Donc un marqueur B.

Tableau 2 : Répartition garçons/ filles, ateliers hebdomadaires jeunesse (en %) 11 - 13 ans

Pour le centre de loisirs du mercredi, comme pour l'accompagnement à la scolarité, les filles et les garçons jusqu'à 11 ans sont approximativement à égalité sur la globalité du cycle. Les ateliers hebdomadaires commencent à montrer des différences entre les sexes. D'une part, si la majorité des activités sont mixtes (B), les espaces jeunesse n'échappent pas pourtant à une division sexuée des pratiques. Certaines activités (danse, chant) ne regroupent que des femmes/filles (D).

	Total	Filles	Garçons	% filles	Marqueurs
Gospel	6	6	0	100	D
Théâtre	9	6	3	50	B
Brico jardin	20	11	9	66,6	C
Danse coupé décalé	10	10	0	100	D
Cuisine santé	5	3	2	60	C
Jeux vidéos	10	6	4	60	C
Espace Ados	10	5	5	50	B
Cours d'arabe	17	6	11	35,2	B
Ludothèque	10	5	5	50	B
TOTAL	97	58	39	59,7	C

D'autre part, les filles sont plus nombreuses dans les activités hebdomadaires jusqu'à 12 ans (59,7%). A partir de la classe de sixième [12 ans] qui correspond au moment où les loisirs commencent à être choisis, les filles décrochent massivement et, en tout cas, davantage que les garçons. La tendance s'inverse ensuite et leur participation passe de 59,7 à 32% (chez les plus grandes 15+) et varie grandement selon les activités. Les tableaux par groupe d'âge ne sont pas insérés ici. Aucun A pour les filles dans cette catégories mais les marqueurs D des filles sont les A (-

30%] des garçons! Cependant, ces chiffres changent après [tableau non-inclus] : Pour les 14 - 17, les activités concernent globalement 32% de filles et 68% de garçons.

Tableau 3 : Sports

En plus du cas de la danse [ci-dessus] qui est une activité 100% féminine, l'étude de Sophie a confirmé que certains sports, comme les arts martiaux sont mixtes pour les plus jeunes jusqu'à 11 ans et se masculinisent rapidement après [A-B-C selon tranches d'âge].

Sport		
Arts martiaux [9-11]	52,7	C
Arts martiaux [11-13]	45,1	B
Arts martiaux [14- 17]	23,6	A

Sophie a par ailleurs reçu l'information qu'au sein du skate-park local, la part des filles ne dépasse généralement pas 10% de la population en présence, et leur représentation tend même à diminuer. Quant au city stade, a priori destiné à un usage polyvalent, il est en réalité utilisé à 90% pour le football et à 10% pour le basket, tandis que les autres sports sont exclus.

Sur le thème des sports, en fouillant sur Internet, Sophie a trouvé des chiffres illustrant qu'au niveau national, quel que soit le secteur sportif étudié [sports proposés par les municipalités et fréquentation des clubs], on comptabilise environ 1/3 de pratique féminine pour 2/3 de pratique masculine pour les 8-18 ans, toutes communes confondues.

Tableau 4 : Vacances scolaires

Activités	% filles	Marqueurs mixité
14 - 17 [sorties journée]	46,8	B
14 - 17 [dont camps à l'extérieur.]	27,27	A

Les sorties d'un jour entrent en catégorie B [la mixité est une condition instaurée par le Centre depuis peu], les camps sont clairement en catégorie A pour les plus grand.es [+ 14 ans] : 27,7%. Dans des rapports trouvés sur Internet, Sophie a pu constater cette tendance, avec la faible présence générale des filles dans les activités de type ville-vacances : de 30 à 40 % en moyenne nationale [Enquête Acsé 2012].

Autres

Pôles et activités	% filles	Marqueurs mixité
Culture insertion jeune		
Accompagnement emploi [16+]	41,8	B
Cyberbase [14+]	37,7	B
Numérique et musique		
Salle ordinateurs [13+]	12,5	A
Salle de musique amplifiée [13+]	9,9	A

Toutes catégories d'activités confondues, le diagnostic montre clairement que le pourcentage de filles fréquentant le centre chute environ de 55% à 32% après 13 ans.

Les marqueurs ABCD montrent :

A et D

-> la non-mixité de certaines activités quelle que soit la tranche d'âge, et une non-mixité qui s'installe quand la tranche d'âge augmente.

-> la forte présence des garçons dans les activités faisant usage d'équipements technologiques [informatique, musique]

-> la non-mixité liée à la mobilité des filles [camps en extérieurs/séjours]

B et C

-> une mixité qui diminue avec l'âge, sauf pour les secteurs « étiquetés » d'emblée non-mixtes, masculins [foot] ou féminins [danse, chant ...]

► 4^{ème} étape : Faire une lecture "égalité" des budgets du Centre

Sophie a ensuite examiné les budgets alloués aux différentes activités du Centre pour la tranche 11 - 17 ans [« grosso modo », le calcul de la part des salaires étant complexe].

Allocation budgétaire selon la mixité dans les programmes				
Marqueurs	A	B	C	D
100%	43%	28%	12%	17%

Les projets A [- 30% de filles] sont les plus financés. Les projets A et B qui concentrent un moindre pourcentage de filles, et un nombre relativement faible de garçons aussi, reçoivent davantage de moyens [71%]. Les activités C et D où les filles sont majoritaires [en % et en nombre absolu] ne reçoivent que 29% des budgets. Les séjours, salles informatiques et salles de musique sont les activités les plus onéreuses.

► 5^{ème} étape : Confirmer le soutien en interne, vers un travail plus collectif

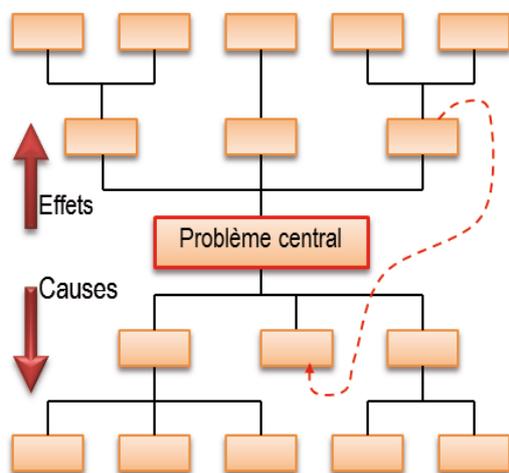
Mi-juin, cette première « cartographie » a été présentée au CA et aux membres de l'équipe. Elle a soulevé des réactions enthousiastes chez certain-es, plus mitigées pour d'autres, dubitatives pour beaucoup ... on s'en doutait, on le savait déjà, on ne peut pas forcer les gens à, c'est la culture qui veut ça, c'est normal à l'adolescence, qu'est-ce qu'on peut faire ?

Malgré ces réticences, le CA a décidé de poursuivre le travail [appuyé notamment par l'élue municipale] et de mener une analyse plus qualitative, pôle par pôle, passant par des discussions avec les équipes, mais aussi avec les jeunes [filles et garçons], et des échanges avec les parents de jeunes inscrits au Centre [certaines familles inscrivant au Centre leurs garçons et pas leurs filles]. Ce travail a eu lieu entre juillet et octobre. Le temps de travail de Sophie dédié à ce projet est passé de 2 à 3 h par semaine.

► 6^{ème} étape : Établir un diagnostic participatif “en cascade”

Par le biais du collectif des associations locales impliquées dans l'égalité femmes-hommes, elle a obtenu une aide bénévole (gratuite, n'ayant pas de budget!) pour co-préparer une stratégie de diagnostic participatif en cascade, à partir des équipes.

A/ Avec les équipes, Sophie a organisé un cycle de cinq séances de diagnostic participatif, une par pôle. Chaque rencontre a duré 1h30, prise sur le temps de travail/réunion habituel des équipes. La méthodologie utilisée était connue de la plupart des salarié.es : il s'agissait de l'arbre à problèmes, explorant les causes et les effets de la faible ou de la non-mixité de certaines activités. Les constats de la cartographie ont servi de point de départ. Les discussions ont porté sur les activités les plus déséquilibrées en termes de mixité, dans un sens comme dans l'autre. La discussion a montré que les raisons invoquées pour expliquer la non/faible mixité reposaient davantage sur des hypothèses, voire des « représentations » non avérées que sur des « preuves ». Sophie a soigneusement gardé les arbres à problèmes et a rédigé une fiche pour chaque pôle reprenant les points saillants des échanges.



Après ces séances, les équipes ont collectivement décidé de poursuivre le diagnostic auprès des jeunes et des parents. Pour ne pas « braquer » les positions, elles ont décidé de choisir une porte d'entrée relativement consensuelle autour de santé/bien-être :

« En quoi la pratique du sport et des activités de loisirs est-elle une bonne chose pour les adolescent-es, leur santé, leur épanouissement personnel » ?

Chaque responsable de pôle et chaque animateur-trice avait pour « mission » de recueillir les points de vue des jeunes (des deux sexes) et des parents (des deux sexes) fréquentant ou non le centre, leur explications/justifications sur la faible participation des filles, et leurs idées pour éventuellement changer la situation.

B/ Pour obtenir les perspectives des jeunes, les équipes ont fait plusieurs choses :

- Profiter des différentes activités des pôles pour ouvrir la discussion de manière informelle, en partant des chiffres constatés de la participation
- Créer, avec les jeunes de l'atelier numérique, un questionnaire en ligne envoyé par mail aux licencié-es et adhérent-es du Centre
- Distribuer le questionnaire sous format « papier » à retourner anonymement au Centre (une partie destinée aux jeunes, une autre à leurs parents)
- Collaborer avec le collège local - Un rapide sondage auprès des classes de 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème} a confirmé qu'à la fin de la 5^{ème}, seules 25% des filles avaient une pratique sportive régulière hors du collège, contre 75% des garçons. Les chiffres de fréquentations des centres culturels et sportifs sont à peu près identiques pour les adolescent-es de plus de 14 ans.

C/ Avec les parents, un café des parents et un café citoyen ont été consacrés au sujet. Les reportages de la web-tv ont été ressortis à l'occasion car ils fournissaient des informations qualitatives intéressantes sur les raisons de la faible participation des filles aux activités, et/ou leurs difficultés à les poursuivre. Les échanges ont permis de faire entendre le point de vue des filles [quelques-unes étaient présentes] et de les croiser avec celui des adultes du quartier [femmes et hommes], des élu·es invité·es.

Des discussions informelles ont également été lancées pendant les ateliers fréquentés par des adultes [fréquentés par des femmes - cuisine, nutrition, couture, sorties, alphabétisation numérique, épicerie sociale - mais aussi mixtes, par exemple les jardins partagés]. Une association locale partenaire du centre et travaillant sur la santé et la parentalité a apporté sa contribution en recueillant les avis des adultes, femmes et hommes, fréquentant sa structure. Sur le marché, les équipes ont monté un stand "sport et santé des jeunes" pour interpeller les parents dont les enfants - filles notamment - ne fréquentent pas le centre.

► 7^{ème} étape : Définir collectivement une stratégie

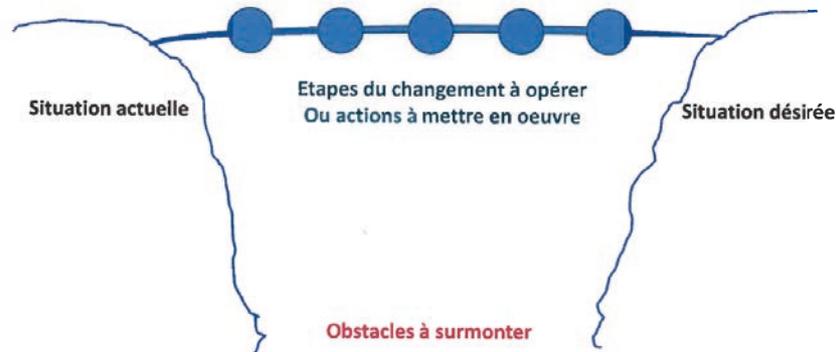
À partir de novembre, toutes les équipes du centre se sont réunies pour reprendre les résultats des séances « arbres à problèmes » et les confronter aux résultats des différentes « enquêtes ». Elles ont confirmé l'appréhension, parfois la réticence des filles [et des parents] à participer à des actions mixtes au-delà d'un certain âge, à se déplacer dans l'espace public - surtout le soir, mais aussi les attentes « domestiques » pesant sur les filles, les tabous liés au corps [règles notamment], l'inadéquation des aménagements [vestiaires] et de l'espace public [éclairage, espaces à traverser pas très sécurisants] et la liberté « naturellement » confiée aux garçons. L'attitude dominante des garçons lors des jeux, des sorties etc. a aussi été mentionnée.

Mais les résultats ont aussi montré que les filles ont envie de participer aux activités du centre, que les parents ne sont pas forcément "contre" mais ont des craintes, et que les garçons ne sont pas conscients de leur comportement et de son impact sur les filles, que ce soit dans la rue ou dans le centre. Ils sont comme les filles, un peu "gênés" par la mixité à partir d'un certain âge, mais pas réfractaires.

Des lacunes internes au centre ont également été révélées : La communication est « non-inclusive », tout est écrit au masculin, les illustrations photos sont plutôt stéréotypées ; le personnel n'est pas formé à l'égalité et la répartition des membres masculins/féminins sur les activités est également assez stéréotypée ; les outils pour construire, valider et mener les projets ne tiennent pas compte de l'égalité - ne l'encourage pas, ne pénalise pas l'absence de mixité/égalité ; le centre ne dispose pas d'indicateurs permettant de mesurer l'impact de ses actions sur l'égalité et la mixité des sexes, ce qui reflète aussi une faible culture de l'évaluation en général et de l'analyse des budgets pour éclairer les priorités, l'efficacité et les performances des actions.

Les aspects positifs de la mixité combinée à un travail sur l'égalité sont clairement ressortis dans les échanges : diminution des agressions, lutte contre le sexisme ordinaire [harcèlement de rue], estime de soi, effets sur la conduite des activités du centre [« quand les filles sont là, au lieu de ne faire que des kebabs-cinés, on fait des restos-musées ! »], et sur l'environnement - climat pacifié de « vivre ensemble » à l'école, au collège, et dans le quartier globalement.

Le « pont du changement » à mettre en oeuvre



Avec la méthodologie du « pont du changement », l'équipe a ensuite identifié un double objectif [mixité/égalité] pour les deux années à venir :

- augmenter de 32 % à 50% la part des filles de plus de 13 ans aux activités du Centre
- faire passer 100% des projets de la catégorie A à la catégorie B et recentrer la moitié au moins des projets de la catégorie C ciblant les filles sur des actions visant spécifiquement leur **autonomisation** [prise de parole, estime de soi, affirmation dans l'espace public etc.]

Plusieurs pistes de travail ont été identifiées :

Année 1

1. former les équipes à l'égalité filles-garçons et à des pédagogies d'animation non sexiste
2. former les jeunes filles et garçons à la mixité, à l'égalité des sexes, image/respect du corps etc. [interventions stratégiquement mixtes et non mixtes]
3. organiser des temps dédiés à l'égalité, aux violences, à la mixité dans l'espace public [parents/enfants/mixtes et non mixtes] en les ancrant dans des activités existantes [cafés des parents, soirée jeux ...]
4. travailler auprès des parents [des deux sexes] pour les rassurer sur la sécurité des filles au sein du centre
5. retravailler les outils de communication du Centre pour y intégrer systématiquement l'égalité filles-garçons [textes, images, paragraphe dédié ...],
6. mettre au point des outils pour systématiser l'intégration de l'égalité dans les projets, avec des indicateurs d'impact

Année 2

7. enclencher un travail de recrutement des filles au collège pour les activités sportives et culturelles
8. ouvrir temporairement des créneaux non-mixtes sur certaines activités pour attirer les filles
9. travailler auprès des parents pour augmenter le nombre de filles dans les camps à l'extérieur
10. travailler avec la bibliothèque / médiathèque locale pour acquérir des ouvrages et des jeux non-sexistes
11. enclencher des projets en partenariat avec le collège et des associations locales sur l'égalité femmes-hommes.

► 8^{ème} étape : Valider la stratégie auprès des usagers et usagères du centre

Les orientations pour un travail sur l'égalité ont été partagées avec un groupe de parents qui s'étaient montrés particulièrement réceptifs, avec la mairie et des partenaires locaux qui avaient contribué au diagnostic (collège, associations ...). Cela a mené à des ajustements visant notamment à mieux impliquer les adultes et les enfants dans la mise en œuvre du projet et à créer une synergie sur tout le quartier.

Pour convaincre le CA, craignant pour le budget, Sophie a bien insisté sur le fait que certaines de ces activités sont **transversales** et peuvent s'effectuer à budget constant - mais en affectant du temps de travail - car elles entrent dans les prérogatives et actions « classiques » du Centre. Certaines en revanche sont des **actions spécifiques** demandant de nouveaux budgets dédiés. Toutes entrent dans le mandat de tout CSCS d'assurer l'accès pour toutes-tous aux activités de loisirs et aux sports et de concourir à la mixité, la lutte contre les discriminations, la lutte contre l'insécurité, l'égalité des sexes et le vivre ensemble. Au final, ré-intégrer des filles aura aussi un effet positif sur les effectifs, et donc la « santé financière » du centre.

► 9^{ème} étape : Déposer le projet pour l'appel à projets du contrat de ville

En décembre, ces actions ont été intégrées au projet déposé dans un dossier COSA auprès du contrat de ville, avec un engagement des partenaires financeurs négocié sur deux ans [parce que le changement des comportements, ça prend du temps!].

Le projet a obtenu une subvention de 8000 euros [ville, Etat, CAF, financement privé D'clics].

► 10^{ème} étape : Organiser le suivi et la capitalisation

Il est prévu d'ouvrir un espace spécifique égalité/mixité sur le site web et de relayer cette action visiblement dans la lettre du centre. Un groupe multi-acteurs « mixité/égalité » va se mettre en place sur le quartier, impliquant des professionnel·les mais aussi le conseil de quartier, conseil citoyen, associations de femmes, conseil municipal des jeunes ... en visant [ça se travaille] une participation paritaire femmes-hommes/filles-garçons et un mélange des âges, origines, religion, handicaps etc. bien évidemment.

Sophie a été désignée comme référente auprès du directeur et du CA pour piloter et suivre ce projet à raison d'un jour par semaine, en lien direct avec les responsables des différents pôles et des structures locales associées. Il est déjà prévu qu'à la fin de la première année, elle aille témoigner de cette mission dans le réseau régional des centres sociaux et lors de l'AG nationale des centres sociaux.

*Une histoire pas totalement inventée
rédigée par Claudy Vouhé [L'Etre Egale]
avec Cécile Dublanche [Villes au Carré]
septembre 2017*

"LA QUESTION DE LA SÉCURITÉ DES FEMMES
NE CONCERNE PAS QUE LES FEMMES."



Avec le soutien de



FOCUS #1 | Septembre 2018

Directrice de publication : Cécile Dublanche
Rédaction : Claudy Vouhé, Cécile Dublanche
Illustrations : Eric Grelet et Manuel Fontègne



Villes au Carré

4 allée du Plessis 37000 TOURS

02 47 61 11 85

contact@villesaucarre.org

www.villesaucarre.org